ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

DOTTORATO DI RICERCA IN

DIRITTO EUROPEO

Ciclo 38

Settore Concorsuale: 12/E4 - DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA
Settore Scientifico Disciplinare: IUS/14 – DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA

L'APPLICAZIONE DEL DIRITTO ANTITRUST EUROPEO AL MERCATO DEL LAVORO. DALLA SFERA TRADIZIONALE ALLA PIATTAFORMA DIGITALE

Presentata da: Giulia Mangiafico

Coordinatore del Dottorato
Giacomo di Federico

Supervisore
Pietro Manzini

Co-supervisore
Mauro Gatti

Esame finale anno 2026

Progetto di ricerca finanziato dall'Unione Europea, Next Generation EU, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR.

Sommario

INTRODUZIONE 7

PARTE PRIMA 15

IL DIRITTO DELLA CONCORRENZA E IL MERCATO DEL LAVORO 15

CAPITOLO I 18

L'APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 101 TFUE AL MERCATO DEL LAVORO 18

1. **DIRITTO ANTITRUST E MERCATO DEL LAVORO: UN'INTERAZIONE COMPLESSA** 18

2. **IL DELICATO EQUILIBRIO TRA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E CONCORRENZA** 22

2.1. Il lavoratore subordinato come soggetto di tutela per il diritto antitrust: la nascita dell'eccezione Albany 23

2.2. Il lavoratore autonomo come impresa per il diritto antitrust: fuori dall'ambito di applicazione dell'eccezione Albany 30

2.3. L'applicazione dell'art. 101 TFUE al falso lavoratore autonomo: i criteri della CGUE 34

2.4. Oltre la giurisprudenza: il primo approccio della Commissione in materia di lavoratori e diritto antitrust 43

3. **ACCORDI TRA DATORI DI LAVORO: L'APPLICAZIONE DELL'ART. 101 TFUE A TUTELA DELLA CONCORRENZA DEL MERCATO DEL LAVORO** 54

3.1. La posizione della Commissione sugli accordi tra datori di lavoro distorsivi della concorrenza: il Policy Brief 2024 58

3.2. Oltreoceano: le linee guida di FTC e DOJ sulle pratiche commerciali che danneggiano i lavoratori 64

4. **I LIMITI DELL'ART. 101 TFEU APPLICATO AL MERCATO DEL LAVORO: CONFINI E PROSPETTIVE DI TUTELA** 67

4.1. Tutela effettiva ed efficace: la possibilità del private enforcement contro i cartelli del mercato del lavoro 72

5. **L'APPLICAZIONE DIFFERENZIATA DELL'ART. 101 TFUE ALLE INTESE NEL MERCATO DEL LAVORO: CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE** 79

CAPITOLO II **82**
L'APPLICAZIONE DELL'ART. 102 TFUE AL MERCATO DEL LAVORO **82**
1. ABUSO DI POSIZIONE DOMINANTE NEL MERCATO DEL LAVORO: UNA NUOVA FRONTIERA DEL DIRITTO ANTITRUST 82
2. LE PARTICOLARITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO SECONDO LA TEORIA ECONOMICA: STRUTTURA, POTERE E DISTORSIONI 86
3. RI-DEFINIRE IL LAVORO: I CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL MERCATO RILEVANTE 94
3.1. Geografia del mercato del lavoro: il ruolo della zona di pendolarismo 99
3.2. La definizione per occupazione: il lavoro come prodotto 102
4. QUOTE DI MERCATO E POTERE DATORIALE: RIPENSARE LA POSIZIONE DOMINANTE 109
5. **ABUSO NEL MERCATO DEL LAVORO: PROSPETTIVE TEORICHE ED EVIDENZE EMPIRICHE** 114
5.1. Patti di non concorrenza: tutela dell'impresa o catene per i lavoratori? 120
5.2. Quando l'autonomia è solo formale: l'abuso della dipendenza economica 128
5.3. Licenze professionali e barriere all'ingresso: la regolamentazione si fa abuso 132
***6. PRIVATE ENFORCEMENT* E STRUMENTI ALTERNATIVI: NUOVE VIE PER L'ANTITRUST NELLA TUTELA DEI LAVORATORI** 137
6.1. Il *private enforcement* del 102 TFUE : limiti e opportunità 139
6.2. Salario minimo e potere contrattuale: un'alternativa alle tutele antitrust? 142
7. DIRITTO ANTITRUST E MERCATO DEL LAVORO: UN EQUILIBRIO ANCORA DA COSTRUIRE 147

PARTE SECONDA **151**

IL DIRITTO DELLA CONCORRENZA E IL MERCATO DIGITALE DEL LAVORO **151**

CAPITOLO III **156**
LA TRASFORMAZIONE DIGITALE DEL LAVORO **156**
1. LA NUOVA REALTÀ DEL MERCATO DEL LAVORO 156

2. DEFINIRE IL LAVORO DIGITALE: ONLINE, SU PIATTAFORMA E OLTRE 159
2.1. Il lavoro su piattaforma: caratteristiche e peculiarità 162
2.1.1 La tipizzazione del lavoro su piattaforma 166
3. L'ALGORITMO COME DATORE DI LAVORO? LA GESTIONE ALGORITMICA E LE SUE SFIDE 170
4. IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO NEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI: ESEMPI DAGLI STATI MEMBRI 174
5. RICOMPORRE UN QUADRO FRAMMENTATO: IL TENTATIVO DI ARMONIZZAZIONE MINIMA DELLA DIRETTIVA 2831/2024 180
5.1. La presunzione di subordinazione e la trasparenza nella gestione algoritmica: un nuovo paradigma 184
5.2. Limiti e prospettive della disciplina UE 188
6. IL FUTURO DEL LAVORO DIGITALE TRA REGOLAZIONE E INNOVAZIONE 197
CAPITOLO IV **201**
IL DIRITTO ANTITRUST EUROPEO APPLICATO AL MERCATO DEL LAVORO DIGITALE: QUALI POSSIBILITÀ? **201**
1. ANTITRUST E MERCATO DIGITALE DEL LAVORO: SPAZI APPLICATIVI 202
2. L'ARTICOLO 101 TFUE NEL MERCATO DIGITALE DEL LAVORO 209
2.1. L'architettura trittica della collusione: interazioni tra, con e sulle piattaforme digitali 210
2.2. Le intese tra lavoratori su piattaforma: è possibile una contrattazione collettiva? 214
2.3. Colludere digitalmente nel lavoro: la centralità dell'algoritmo 221
2.3.1. Classificazione delle tipologie di algoritmi collusivi 222
2.3.2. La gestione algoritmica collusiva 224
2.4. Riflessioni conclusive sull'applicazione dell'art. 101 TFUE al lavoro su piattaforma 230
3. L'ARTICOLO 102 TFUE NEL CONTESTO DEL MERCATO DIGITALE DEL LAVORO 233
3.1. La definizione del mercato rilevante: la comunicazione della Commissione del 2024 236
3.1.1. Un nuovo criterio di definizione: il mercato del prodotto-interazione 238

3.1.2. Dimensione geografica nel digitale e rilevanza del fattore occupazionale: l'evoluzione dei criteri della CGUE 241
3.2. Il potere di mercato nelle economie digitali 245
3.3. La nozione di abuso nel mercato digitale del lavoro 251
3.3.1. "Importante indizio" e violazione della disciplina giuslavoristica 253
3.4. Casi esemplificativi di abuso di posizione dominante nel mercato digitale del lavoro255
3.4.1. Sfruttamento di una doppia dipendenza: economica e tecnologica 256
3.4.2. Condizioni contrattuali o condizioni inique di concorrenza? 261
3.4.3. Il *job-lock* digitale: dalla non portabilità dei dati al divieto effettivo di *multi-apping* 265
4. Considerazioni conclusive sull'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato digitale del lavoro 269
CONCLUSIONI **273**

BIBLIOGRAFIA **281**

Introduzione

Il diritto della concorrenza[1] europeo rappresenta uno dei pilastri su cui si è costruita l'integrazione economica dell'Unione[2]. La sua genesi risale al Trattato di Roma del 1957, il quale prevedeva la creazione di un mercato comune e la necessità di garantire che la concorrenza in esso non fosse falsata[3]. Fin dall'origine, dunque, la disciplina antitrust è stata concepita come strumento funzionale alla realizzazione di un progetto politico di integrazione, volto a superare le barriere economiche e a favorire la circolazione di beni, servizi, capitali e persone[4]. Gli articoli oggi confluiti negli artt. 101 e 102 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE) compongono il nucleo duro del diritto antitrust europeo. L'articolo 101 TFUE vieta le intese restrittive della concorrenza tra imprese[5], mentre l'articolo 102 TFUE proibisce

[1] Nel seguito della trattazione saranno utilizzati i termini "diritto della concorrenza" e "diritto antitrust" come sinonimi, con la consapevolezza che il secondo è un sottoinsieme del primo, in quanto oggetto di analisi saranno unicamente gli articoli 101 e 102 del Trattato del Funzionamento dell'Unione Europea, e non il Titolo VII del suddetto Trattato nella sua interezza. La scelta, per quanto tecnicamente criticabile, è stata fatta deliberatamente al fine di non ostacolare la lettura del testo con troppe ripetizioni.

[2] Ramírez Pérez S.M., Van de Scheur S., The Evolution of the Law on Articles 85 and 86 EEC [Articles 101 and 102 TFEU]: Ordoliberalism and its Keyenesian Challenge, in Patel K.K., Schweitzer H. (eds.), The Historical Foundations of EU Competition Law, Oxford University Press, 2013, pp. 19-53.

[3] Il Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE) prevedeva tre disposizioni in materia di diritto della concorrenza: l'art. 3f), che stabiliva come l'azione della Comunità comportava la creazione di un "regime inteso a garantire che la concorrenza non sia falsata nel mercato comune"; gli artt. 85 e 86 – in seguito confluiti negli artt. 81 e 82 CE, e infine gli odierni artt. 101 e 102 TFUE – nel capo "Regole di concorrenza" vietavano, rispettivamente, le intese restrittive della concorrenza e l'abuso di posizione dominante.

[4] Wegmann M., European Competition Law: Catalyst of Integration and Convergence, in Sankari S. (ed.), The Many Constitutions of Europe, Routledge, 2010, pp. 91-108.

[5] Si riporta in seguito il testo integrale dell'art. 101 TFUE: Sono incompatibili con il mercato interno e vietati tutti gli accordi tra imprese, tutte le decisioni di associazioni di imprese e tutte le pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio tra Stati membri e che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato interno ed in particolare quelli consistenti nel:
a) fissare direttamente o indirettamente i prezzi d'acquisto o di vendita ovvero altre condizioni di transazione;
b) limitare o controllare la produzione, gli sbocchi, lo sviluppo tecnico o gli investimenti;
c) ripartire i mercati o le fonti di approvvigionamento;
d) applicare, nei rapporti commerciali con gli altri contraenti, condizioni dissimili per prestazioni equivalenti, così da determinare per questi ultimi uno svantaggio nella concorrenza;

l'abuso di posizione dominante[6]. Queste disposizioni, insieme a quelle relative al controllo delle concentrazioni e agli aiuti di stato, hanno avuto una funzione essenziale nella costruzione di un mercato unico non solo formalmente integrato, ma anche effettivamente contendibile, impedendo la formazione di barriere artificiali all'accesso e garantendo condizioni di parità tra gli operatori economici[7]. Se nelle prime fasi di integrazione il diritto della concorrenza aveva un'impostazione marcatamente sistemica, volta cioè a garantire che il mercato rimanesse aperto e non frammentato, nel corso dei decenni l'attenzione si è spostata progressivamente sugli effetti delle condotte vietate[8]. La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea e le comunicazioni della Commissione hanno contribuito a chiarire che la concorrenza non è un fine in sé, ma un mezzo per promuovere efficienza economica, innovazione e

---

e) subordinare la conclusione di contratti all'accettazione da parte degli altri contraenti di prestazioni supplementari, che, per loro natura o secondo gli usi commerciali, non abbiano alcun nesso con l'oggetto dei contratti stessi.
Gli accordi o decisioni, vietati in virtù del presente articolo, sono nulli di pieno diritto.
Tuttavia, le disposizioni del paragrafo 1 possono essere dichiarate inapplicabili:
- a qualsiasi accordo o categoria di accordi fra imprese,
- a qualsiasi decisione o categoria di decisioni di associazioni di imprese, e
- a qualsiasi pratica concordata o categoria di pratiche concordate,
che contribuiscano a migliorare la produzione o la distribuzione dei prodotti o a promuovere il progresso tecnico o economico, pur riservando agli utilizzatori una congrua parte dell'utile che ne deriva, ed evitando di
a) imporre alle imprese interessate restrizioni che non siano indispensabili per raggiungere tali obiettivi;
b) dare a tali imprese la possibilità di eliminare la concorrenza per una parte sostanziale dei prodotti di cui trattasi.

[6] Si riporta in seguito il testo dell'art. 102 TFUE: È incompatibile con il mercato interno e vietato, nella misura in cui possa essere pregiudizievole al commercio tra Stati membri, lo sfruttamento abusivo da parte di una o più imprese di una posizione dominante sul mercato interno o su una parte sostanziale di questo.
Tali pratiche abusive possono consistere in particolare:
a) nell'imporre direttamente od indirettamente prezzi d'acquisto, di vendita od altre condizioni di transazione non eque;
b) nel limitare la produzione, gli sbocchi o lo sviluppo tecnico, a danno dei consumatori;
c) nell'applicare nei rapporti commerciali con gli altri contraenti condizioni dissimili per prestazioni equivalenti, determinando così per questi ultimi uno svantaggio per la concorrenza;
d) nel subordinare la conclusione di contratti all'accettazione da parte degli altri contraenti di prestazioni supplementari, che, per loro natura o secondo gli usi commerciali, non abbiano alcun nesso con l'oggetto dei contratti stessi.

[7] Dunne N., Public Interest and EU Competition Law, The Antitrust Bullettin, Vol. 65(2), 2020, p. 256-281.

[8] Ramírez Pérez S.M., Van de Scheur S., op. cit.

benessere dei consumatori: si è affermato il principio secondo cui la tutela di questi ultimi, il *consumer welfare* caro alla dottrina statunitense, rappresenta il fine ultimo della disciplina, accanto all'obiettivo di preservare il processo concorrenziale in quanto tale[9].

Negli anni più recenti, si è assistito a un ampliamento degli obiettivi della politica di concorrenza[10]: la Commissione ha iniziato a valutare come questa disciplina possa contribuire anche a finalità ulteriori di interesse generale, quali la sostenibilità ambientale, la transizione digitale e la protezione di categorie vulnerabili[11]. Ne è un esempio la recente comunicazione sulla concorrenza e sostenibilità, del 2023, che apre alla possibilità di considerare lecite, ai sensi dell'articolo 101 paragrafo 3, le intese che comportino restrizioni concorrenziali ma generino benefici collettivi in termini di riduzione dell'impatto ambientale o miglioramento del benessere sociale[12]. Questo ampliamento prospettico segna il passaggio da un paradigma esclusivamente economico a uno più ampio, in cui la concorrenza è vista come strumento per la costruzione di un mercato giusto ed equo[13]. Tale evoluzione crea lo spazio per interrogarsi anche sul rapporto tra diritto della concorrenza e il mercato del lavoro, sulla legittimità degli interventi antitrust volti a contrastare pratiche restrittive in esso, e sul rapporto intercorrente tra il diritto antitrust e il diritto del lavoro[14].

---

[9] Hovenkamp H., Is Antitrust's Consumer Welfare Principle Imperiled?, The Journal of Corporation Law, Vol. 45 n. 1, 2019, pp. 65-94.
[10] Colangelo G., In Fairness We (Should Not) Trust: The Duplicity of the EU Competition Policy Mantra in Digital Markets, The Antitrust Bullettin, Vol. 68, Iss. 4, 2023, p. 619 "Against the pure efficiency-oriented Chicago school approach, the idea of promoting a holistic approach which would require combining competition law with other fields of law to take into account broad social interests and ethical goals such as labor protection, wealth inequalities, and sustainability has instead progressively gained support."
[11] Manzini P. (ed.), I confini dell'Antitrust. Diseguaglianze sociali, diritti individuali, concorrenza, Giappichelli Editore, 2023.
[12] Comunicazione della Commissione, Linee direttrici sull'applicabilità dell'articolo 101 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli accordi di cooperazione orizzontale, 2011/C 11/01.
[13] Piletta Massaro A., Market Integration and Competition as a Way to Strengthen the Rule of Law and Democracy in the Enlarged European Union, EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), vol. 8, 2024, pp. 333-359.
[14] Epstein R. A., The Application of Antitrust Law to Labor Markets – Then and Now, New York University Journal of Law & Liberty, Vol. 15, 2022, pp. 327-388.

Il dibattito sulla possibilità di applicare il diritto antitrust al mercato del lavoro ha assunto, negli ultimi anni, una rilevanza crescente, anche alla luce delle trasformazioni economiche e sociali che caratterizzano tale settore[15]. I suddetti cambiamenti, legati alle crisi economiche dell'ultimo ventennio e ai processi di digitalizzazione che hanno travolto il mercato, hanno progressivamente incrinato la tradizionale dicotomia tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, generando un'ampia zona grigia di prestazioni che sfuggono alle categorie giuridiche consolidate[16]. In questo spazio intermedio, ove i confini delle nozioni tradizionali si fanno porosi, emergono nuove forme di organizzazione e di sfruttamento della forza lavoro, che si collocano in un terreno normativamente instabile. È in tale contesto che si manifesta l'esigenza di ripensamento dell'applicazione del diritto antitrust, chiamato a estendere la propria funzione regolatoria ai nuovi rapporti di lavoro, al fine di colmare i vuoti di tutela che il giuslavorismo classico non riesce a fronteggiare[17]. La questione preliminare concerne, dunque, l'inquadramento del mercato del lavoro quale ambito applicativo del diritto della concorrenza e, conseguentemente, la legittimità e l'opportunità di un intervento antitrust in questo contesto. Da questo punto di partenza discende una serie di interrogativi teorici e pratici che costituiscono il nucleo delle domande di ricerca di questa tesi.

Nel contesto così delineato, la presente tesi si colloca in un vuoto accademico e applicativo ancora poco esplorato, relativo al ripensamento sistematico del diritto antitrust nell'ottica di un ampliamento dei suoi obiettivi alla tutela del mercato del lavoro. Essa propone un approccio che, senza snaturare la funzione economica originaria della disciplina, ne valorizza la potenzialità come strumento di equilibrio nei rapporti di lavoro, riconoscendo che le dinamiche concorrenziali influenzano la libertà,

[15] Barnard, C., EU social policy: from employment law to labour market reform, in Craig P., De Burca G. (eds.), The evolution of EU Law, Oxford University Press, Oxford, 2021, pp. 678–720.
[16] Countouris N., The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope, *Industrial Law Journal*, Volume 47, Issue 2, July 2018, pp. 192-225.
[17] Countouris N., De Stefano V., Lianos I., The EU, Competition Law and Workers Rights, in Sanjukta P., McCrystal S., McGaughey E. (eds.), The Cambridge Handbook of Labor in Competition Law, Cambridge University press, 2022, pp. 280-297.

la mobilità e la dignità dei lavoratori. Tale prospettiva consente di includere i mercati del lavoro tradizionali e digitali tra gli ambiti in cui l'intervento antitrust può contribuire alla realizzazione di un mercato più equo ed efficiente.

La domanda di ricerca principale riguarda il ruolo del diritto antitrust nel mercato del lavoro.

In primo luogo, occorre interrogarsi sull'effettiva possibilità di applicare il diritto antitrust ai nuovi rapporti di lavoro, riconoscendo la tutela di questi come obiettivo finale del diritto della concorrenza. Affinché il diritto della concorrenza trovi applicazione nel mercato del lavoro, si deve indagare sulla preliminare questione del se quest'ultimo possa essere effettivamente trattato come un mercato concorrenziale ai sensi della normativa antitrust. Ciò implica un'analisi dei tratti distintivi del lavoro come bene economico e delle dinamiche che regolano l'incontro tra domanda e offerta, con particolare attenzione alle specificità dei soggetti coinvolti: lavoratori, qui intesi in senso lato, e datori di lavoro.

In secondo luogo, si pone il problema del rapporto tra diritto della concorrenza e diritto del lavoro. In particolare, ci si interroga sulla possibilità di applicare il diritto della concorrenza senza che vi sia un contrasto con le normative sociali e giuslavoristiche e, inoltre, se questa possibile applicazione si ponga come sostitutiva o complementare rispetto agli strumenti di tutela dei lavoratori previsti dal diritto del lavoro. Questa analisi dovrebbe chiarire le finalità stesse della disciplina antitrust quando applicata al mercato del lavoro: se, dando una risposta positiva al quesito iniziale, la tutela dei nuovi rapporti di lavoro debba essere intesa come obiettivo autonomo del diritto antitrust o se, piuttosto, la stessa si ponga solo come un requisito strumentale a garantire l'equilibrio del mercato e il corretto funzionamento della concorrenza.

L'analisi sviluppata nella presente tesi si fonda sullo studio approfondito della giurisprudenza europea e della dottrina in materia di intese restrittive della concorrenza e dell'abuso di posizione dominante. Per meglio contestualizzare l'indagine, sono stati presi in considerazione anche elementi di teoria economica e sociologica. In ragione

della crescente rilevanza della digitalizzazione, lo studio è stato esteso ai fenomeni del lavoro su piattaforma e alle più recenti novità normative in ambito. Oggetto principale dell'analisi sono gli articoli 101 e 102 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE): le norme di riferimento sono state interpretare estensivamente, mediante un'argomentazione analogica, per giustificare l'applicazione della disciplina antitrust al mercato del lavoro[18]. Un ulteriore profilo metodologico riguarda l'approccio comparatistico[19]. Accanto al diritto dell'Unione europea, sono stati esaminati sia i sistemi nazionali degli Stati membri, sia l'esperienza statunitense, storicamente punto di riferimento nella costruzione del diritto antitrust europeo. Pur nella consapevolezza delle differenze strutturali tra i diversi sistemi giuridici, si sono tratte indicazioni per delineare possibili evoluzioni future del diritto della concorrenza europeo.

Le domande di ricerca sono state affrontate su due piani distinti ma interconnessi: quello del mercato del lavoro tradizionale e quello del mercato digitale.

La Parte Prima è dedicata al mercato del lavoro classicamente inteso e, nei due capitoli che la compongono, analizza le possibili applicazioni ad esso degli articoli 101 e 102 TFUE. Il Capitolo I prende in esame le intese restrittive della concorrenza, distinguendo tra lato della domanda e lato dell'offerta. Dall'analisi della giurisprudenza della Corte di Giustizia e delle comunicazioni della Commissione emerge infatti un trattamento differenziato dei due lati del mercato, che si riflette sull'applicazione, o meno, del diritto della concorrenza. A seguire, il Capitolo II si concentra sulla possibilità di applicare l'istituto dell'abuso di posizione dominante al mercato del lavoro. Pur in assenza di precedenti giurisprudenziali specifici alla materia, un'interpretazione estensiva degli elementi costitutivi dell'art. 102 TFUE –

[18] Guastini R. Interpretare e argomentare, Giuffrè Editore, 2011.
[19] Scarciglia R., Nuove frontiere nella metodologia comparativa. Quali strumenti per la ricerca giuridica nel XXI secolo?, Diritto pubblico comparato ed europeo, Rivista trimestrale, Speciale/2024, pp. 3-22.

mercato rilevante, posizione dominante e abuso di quest'ultima - consente di ipotizzarne l'adattabilità a questo contesto.

La Parte Seconda della tesi si rivolge al mercato digitale del lavoro, con particolare attenzione al lavoro su piattaforma e le sfide che la digitalizzazione presenta per l'applicazione ad esso del diritto della concorrenza come esplorato nella Parte Prima. Il Capitolo III introduce la necessaria contestualizzazione che un'analisi del genere richiede. Dopo aver esplorato le specificità del lavoro digitalizzato, l'oggetto dell'analisi sarà circoscritto al lavoro su piattaforma, particolarmente significativo sotto il profilo concorrenziale. Il Capitolo IV, infine, affronta l'applicazione degli articoli 101 e 102 TFUE al lavoro su piattaforma, interrogandosi sulle possibilità di estendere le categorie concorrenziali tradizionali a contesti caratterizzati da innovazione tecnologica e nuove forme di organizzazione del lavoro.

Le risposte ai quesiti di ricerca, elaborate nel corso del triennio di dottorato, si fondando sull'osservazione delle evoluzioni normative e giurisprudenziali più recenti. In via anticipatoria rispetto alle conclusioni, si può affermare che l'applicazione del diritto antitrust al mercato del lavoro, in entrambe le declinazioni considerate, non solo sia teoricamente possibile, ma appare anche necessaria nel contesto economico moderno. Alla luce delle profonde trasformazioni che esso e i rapporti di lavoro hanno subito, tale applicazione assume un rinnovato rilievo, ponendo al centro, come obiettivo emergente, la tutela dei lavoratori nei nuovi assetti occupazionali. Il perseguimento di tale obiettivo garantisce sia la completezza del ragionamento concorrenziale che la protezione delle relazioni lavorative nel mercato in cui esse si instaurano, contribuendo a un sistema economico più equo, inclusivo e coerente con i valori fondanti dell'Unione europea.

Parte Prima

Il diritto della concorrenza e il mercato del lavoro

La storicamente limitata applicazione del diritto della concorrenza al mercato del lavoro non può essere ricondotta a una causa univoca. Diversi fattori hanno concorso a delineare questo vuoto normativo, caratterizzante sia le legislazioni nazionali degli Stati membri, sia il diritto dell'Unione europea e degli Stati Uniti[1]. Il timore che l'applicazione di una branca del diritto così fondamentalmente economica portasse alla reificazione del lavoratore, con conseguente perdita di riconoscimento della sua dimensione sociale, è un possibile fattore comune. Così come lo sono le pressioni o condizionamenti derivanti dagli attori industriali, sia il lato datoriale che quello delle organizzazioni sindacali, preoccupati che un'applicazione del diritto della concorrenza eccessivamente rigorosa potesse irrigidire gli spazi di libertà d'impresa o comprimere le dinamiche proprie del dialogo sociale[2].

La presente ricerca, tuttavia, non intende soffermarsi sulle ragioni storiche e politiche che hanno determinato tale assenza, quanto piuttosto interrogarsi sulle modalità con cui il diritto antitrust, così come strutturato nell'ordinamento eurounionale, possa trovare applicazione al mercato del lavoro. Le trasformazioni economiche e sociali in atto rendono oggi quest'ultimo un ambito non più trascurabile dal diritto della concorrenza[3].

In tale prospettiva, assumono particolare rilievo gli articoli 101 e 102 TFUE, i quali, sebbene originariamente concepiti per regolare il mercato dei beni e dei servizi, racchiudono principi e strumenti interpretativi idonei a consentirne un'estensione applicativa anche al mercato del lavoro. In questa sede è utile sottolineare che le

[1] Posner E.A., The New Labor Antitrust, Antitrust Law Journal, Vol. 86, no. 2, 2024, p. 503-578.
[2] *Ibid.*
[3] Countouris N., De Stefano V., Lianos I., The EU, Competition Law and Workers Rights, in Sanjukta P., McCrystal S., McGaughey E. (eds.), The Cambridge Handbook of Labor in Competition Law, Cambridge University press, 2022, pp. 280-297.

disposizioni richiamate non menzionano in alcun modo la specificità del mercato "dei beni e dei servizi" come unico ambito applicativo, trovando già nella lettera delle norme spazio per l'interpretazione estensiva proposta in questa tesi. I principi affermati nella giurisprudenza della Corte di Giustizia e dalle comunicazioni della Commissione europea hanno progressivamente contribuito a delineare i confini di questa applicazione.

Nel seguito, il Capitolo I affronta l'analisi dell'applicazione dell'art. 101 TFUE al mercato tradizionale del lavoro. La ricostruzione sarà sviluppata su binari paralleli, distinguendo tra i due lati del mercato. Per quanto riguarda i lavoratori, sarà innanzitutto analizzata la solida giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di accordi collettivi, potenzialmente suscettibili di censura da parte della norma citata, e la creazione da parte dei giudici europei di un'eccezione all'applicazione del divieto di intese restrittive della concorrenza ulteriore rispetto a quella già contenuta nel testo della norma. Il successivo intervento della Commissione ha ampliato l'ambito di applicazione soggettiva di tale eccezione giurisprudenziale, *de facto* riconoscendo il ruolo del diritto antitrust nella tutela dei lavoratori della zona grigia tra subordinazione e autonomia. Sul versante datoriale del mercato, l'attenzione per accordi e pratiche concordate che hanno ad oggetto i rapporti di lavoro si è ampliata negli anni più recenti, culminando nelle prime sanzioni di cartelli per la reciproca non assunzione di lavoratori. Saranno dunque analizzate le posizioni delle autorità garanti della concorrenza nei confronti di queste pratiche. Infine saranno esplorati i limiti dell'estensione della disciplina dell'art. 101 TFUE al mercato del lavoro.

Il Capitolo II si concentra sulla possibilità di estendere l'applicazione dell'istituto dell'abuso di posizione dominante al mercato del lavoro e ai rapporti in esso instaurati. Dal momento in cui non è possibile fare riferimento a precedenti giurisprudenziali in questo specifico ambito, a differenza dell'analisi proposta nel capitolo precedente, per concretizzare questa ipotesi si è reso necessario reinterpretare gli elementi costituitivi dell'art. 102 TFUE, declinandoli nell'ambito del lavoro: mercato rilevante, posizione dominante, abuso di quest'ultima. Le fondamenta dell'interpretazione estensiva sono

state individuate nella consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di beni e servizi. Dopo aver ricostruito il quadro teorico dell'abuso di posizione dominante nel mercato del lavoro, ne verranno analizzati alcuni esempi pratici, in parte già oggetto di indagini da parte delle autorità garanti della concorrenza.

Considerando congiuntamente le analisi sviluppate nei due capitoli, si delinea una prospettiva in cui il diritto antitrust, pur mantenendo la propria funzione primaria di tutela della concorrenza, si apre alla possibilità di perseguire un obiettivo ulteriore: la tutela dei lavoratori che sfuggono alla categoria della subordinazione. L'applicazione delle norme sulle intese restrittive e sull'abuso di posizione dominante al mercato del lavoro consente infatti di contrastare forme di coordinamento o di esercizio del potere economico che comprimono la libertà negoziale e la mobilità professionale, che incidono in modo distorsivo sull'equilibrio concorrenziale tra imprese e sulla dignità economica della parte più debole del rapporto. I nuovi rapporti di lavoro impongono una lettura evolutiva della disciplina antitrust. Essa deve essere interpretata in modo da cogliere le trasformazioni che interessano il mercato del lavoro nella sua dimensione strutturale, assicurando che le regole di concorrenza non diventino strumento di rafforzamento delle posizioni già dominanti dei datori di lavoro, ma di riequilibrio dei rapporti economici sottesi all'occupazione. Da ultimo, emerge una chiara complementarietà tra diritto antitrust e diritto del lavoro. Il primo interviene a salvaguardare la contendibilità e la trasparenza del mercato del lavoro, assicurando così uno spazio economico in cui sia possibile garantire la tutela della persona che lavora e i suoi diritti fondamentali. L'interazione tra le due branche del diritto può così produrre un sistema di protezione integrato, nel quale la promozione della concorrenza e la garanzia della giustizia sociale operano come principi complementari a sostegno di un mercato del lavoro equo ed equilibrato.

Capitolo I

L'applicazione dell'articolo 101 TFUE al mercato del lavoro

1. *Diritto antitrust e mercato del lavoro: un'interazione complessa* - 2. *Il delicato equilibrio tra contrattazione collettiva e concorrenza* – 2.1 *Il lavoratore subordinato come soggetto di tutela per il diritto antitrust: la nascita dell'eccezione Albany.* – 2.2 *Il lavoratore autonomo come impresa per il diritto antitrust: fuori dall'ambito di applicazione dell'eccezione Albany.* – 2.3 *L'applicazione dell'art. 101 TFUE al falso lavoratore autonomo: i criteri della CGUE.* – 2.4 *Oltre la giurisprudenza: il primo approccio della Commissione in materia di lavoratori e diritto antitrust.* – 3. *Accordi tra datori di lavoro: l'applicazione dell'art. 101 TFUE a tutela della concorrenza del mercato del lavoro*– 3.1 *La posizione della Commissione sugli accordi tra datori di lavoro distorsivi della concorrenza: il Policy Brief 2024.* – 3.2. *Oltreoceano: le linee guida di FTC e DOJ sulle pratiche commerciali che danneggiano i lavoratori* - 4. *I limiti dell'art. 101 TFEU applicato al mercato del lavoro: confini e prospettive di tutela* – 4.1 *Tutela effettiva ed efficace: la possibilità del private enforcement contro i cartelli del mercato del lavoro* – 5. *L'applicazione differenziata dell'art. 101 TFUE alle intese nel mercato del lavoro: considerazioni conclusive*

1. Diritto antitrust e mercato del lavoro: un'interazione complessa

La relazione tra diritto della concorrenza e mercato del lavoro è storicamente complessa e solo negli anni più recenti è diventata oggetto di studio nella sua interezza[1]. Il quadro normativo del diritto antitrust incide sul suddetto mercato, potenzialmente influenzando la mobilità dei lavoratori, le condizioni lavorative, i

[1] Epstein R. A., The Application of Antitrust Law to Labor Markets – Then and Now, New York University Journal of Law & Liberty, Vol. 15, 2022, pp. 327-388.

contratti collettivi e i salari. Ci si domanda, dunque, se il diritto della concorrenza possa essere interpretato e, di conseguenza, applicato come strumento di promozione di contesti lavorativi equi e dinamici.

In questo capitolo si intende ricostruire il potenziale applicativo della disciplina sulle intese restrittive della concorrenza al mercato del lavoro tradizionale, alla luce dell'evoluzione della giurisprudenza della Corte di Giustizia e della posizione assunta dalla Commissione in materia. In primo luogo, sarà analizzato il lato dell'offerta: quello dei lavoratori. Il rapporto intercorrente tra l'art. 101 TFUE e la contrattazione collettiva, potenzialmente considerabile un'intesa restrittiva della concorrenza, è stato strutturato dalla Corte di Giustizia in modo da garantire una tutela effettiva del soggetto più debole della relazione economica e giuridica in analisi[2]. La contrattazione collettiva risponde all'esigenza di bilanciare il potere del datore di lavoro con una rappresentazione collettiva dei lavoratori: quella sindacale[3]. Nell'interpretazione originaria data dalla Corte dell'art. 101 TFUE, solo il lavoratore subordinato e la contrattazione collettiva rivolta alla sua tutela sono oggetto di eccezione applicativa dal diritto antitrust. Negli anni successivi alla prima sentenza in materia, la Corte ha avuto modo di pronunciarsi sulle diverse forme che il rapporto di lavoro può assumere e come ad esse possa essere applicata la protezione riconosciuta dal diritto della concorrenza[4]. Da ultima è intervenuta in materia anche la Commissione, rafforzando e ampliando la posizione della Corte[5].

Nel prosieguo, saranno quindi riportate e analizzate le problematiche del complesso rapporto tra contrattazione collettiva e l'art. 101 TFUE, ripercorrendo le principali tappe della giurisprudenza in materia, scandite dai diversi rapporti lavorativi considerati. Saranno poi oggetto di studio gli orientamenti pubblicati dalla

[2] Capitolo I par. 2.1.
[3] Gordon J., Nijhuis D.O., Trade Unions and the Evolution of Labour Market Policy, in Clegg D., Durazzi N. (eds.), Handbook of Labour Market Policy in Advanced Democracies, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 177-192.
[4] Capitolo I par. 2.2.
[5] Capitolo I par. 2.4.

Commissione, che operano un'interpretazione estensiva della giurisprudenza della Corte, creando una "zona franca" di non applicazione del diritto antitrust per coloro che sono considerati soggetti particolarmente vulnerabili sul mercato del lavoro.

In secondo luogo, sarà oggetto di approfondimento il lato della domanda di mercato: quello dei datori di lavoro. In questo caso, il maggior contributo in materia è stato offerto dalla letteratura accademica, in particolare statunitense[6]. La Commissione ha reso nota la propria posizione in materia, evidenziando come gli accordi tra datori di lavoro possano incidere negativamente sulla concorrenza nel mercato del lavoro e come ciò si rifletta anche su quello dei beni e servizi prodotti e sul consumatore[7]. L'approccio scelto dal *public enforcer* europeo per tutelare la concorrenza in questo particolare mercato è in linea con la giurisprudenza sviluppatasi in materia di beni e servizi della Corte di Giustizia[8]. Sono intervenute similarmente le autorità statunitensi, la *Federal Trade Commission* (FTC) e la *Department of Justice Antitrust Division* (DOJ), con la pubblicazione di linee guida che analizzano brevemente tutti i comportamenti dei datori di lavoro che influenzano negativamente le condizioni e i diritti dei lavoratori, basandosi sui dati raccolti durante le svolgimento di indagini e le azioni proposte nell'ultimo decennio[9].

Saranno dunque ricostruiti gli aspetti dottrinali dell'applicazione del diritto della concorrenza ai datori di lavoro. In seguito, sarà illustrato nel dettaglio come la Commissione ha declinato la dottrina e la giurisprudenza in un *policy brief* adottato sulla materia degli accordi che incidono sulla concorrenza del mercato del lavoro. Infine, un breve cenno sarà dedicato alle linee guida statunitensi, limitatamente a quanto concerne la tematica delle intese restrittive della concorrenza dannose per i lavoratori e altri comportamenti collusivi dal simile impatto, comparandole con l'intervento europeo.

[6] Araki S., et al, Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic, The University of Chicago Law Review, Vol. 90 n. 1, 2023, pp. 339-378.
[7] Capitolo I par. 3.
[8] Capitolo I par. 3.1. e giurisprudenza ivi citata.
[9] Capitolo I par. 3.2.

Da ultimo, verranno analizzati i limiti dell'applicazione della disciplina in materia di intese restrittive della concorrenza agli aspetti analizzati del mercato del lavoro, utilizzando diverse chiavi di lettura[10]. Dall'assenza della contrattazione collettiva al quale applicare le eccezioni prima analizzate, alle difficoltà per le azioni di risarcimento dei lavoratori basate sulla disciplina del diritto antitrust, verrà sottolineato il ruolo complementare di questa branca del diritto rispetto al diritto del lavoro. Proprio per i suoi limiti, non appare infatti una soluzione assoluta per le problematiche dei rapporti lavorativi e del mercato del lavoro nel suo insieme considerato, ma come un ulteriore sostegno alla protezione dei diritti dei lavoratori e alla tutela della concorrenza del mercato.

Si possono parzialmente anticipare le conclusioni del capitolo, affermando che la disciplina antitrust in materia di intese restrittive della concorrenza è uno strumento in grado di adattarsi alle esigenze di tutela tipiche del mercato del lavoro e dei soggetti più deboli nei rapporti giuridici ed economici che in esso intercorrono. L'applicazione alla materia del lavoro deve avvenire in maniera flessibile, tenendo sempre conto della natura del soggetto che è parte dell'intesa e degli obiettivi che gli accordi potenzialmente censurabili dal diritto della concorrenza sono volti a tutelare. Risulta così un'attuazione differenziata del diritto antitrust, con la creazione di eccezioni giurisprudenziali e istituzionali per il lato del mercato riconducibile ai lavoratori e una politica di contrasto del fenomeno delle intese molto più rigida nei confronti dei datori di lavoro, rispondendo alle esigenze dei nuovi rapporti di lavoro.

[10] Capitolo I par. 4.

2. Il delicato equilibrio tra contrattazione collettiva e concorrenza

Il rapporto tra contrattazione collettiva e diritto antitrust rappresenta una questione complessa nel panorama giuridico contemporaneo[11]. Da un lato, è uno strumento fondamentale per la tutela dei diritti dei lavoratori, garantendo loro la possibilità di negoziare condizioni di lavoro più eque e favorevoli tramite accordi tra i sindacati rappresentativi delle loro istanze e i datori di lavoro. Dall'altro, il diritto antitrust mira a preservare la concorrenza leale nel mercato, prevenendo pratiche anticoncorrenziali come la formazione di cartelli e, più generalmente, di intese restrittive della concorrenza. Il conflitto emerge quando gli accordi collettivi, che inevitabilmente comportano una certa coordinazione, rischiano di violare la normativa antitrust. Dal punto di vista del diritto della concorrenza, infatti, possono essere inquadrati come intese restrittive della concorrenza in parte orizzontali – tra chi offre la prestazione e/o tra datori di lavoro – e in parte verticali – tra i due lati del mercato del lavoro[12]. Tuttavia, in molti ordinamenti giuridici, esistono deroghe specifiche che li escludono dalle rigide applicazioni del diritto antitrust, riconoscendo il loro valore sociale e la loro funzione essenziale nella protezione dei diritti dei lavoratori[13]. Questo equilibrio delicato richiede un'attenta valutazione giuridica per garantire che entrambe le normative, quella concorrenziale e quella giuslavoristica, possano coesistere senza compromettere i rispettivi obiettivi.

Nell'ambito dell'Unione europea, il rapporto tra contrattazione collettiva e diritto antitrust assume una dimensione particolarmente rilevante. Le istituzioni europee riconoscono l'importanza della contrattazione collettiva come strumento di

[11] Monti G., Collective labour agreements and EU competition law: five reconfigurations, European Competition Journal, Vol. 17, Iss. 3, 2021, p. 715: “Labour lawyers see collective bargaining as a vital ingredient to help safeguard the welfare of workers by reducing the power asymmetry between employers and workers. In contrast, competition lawyers fear collective labour agreements because they resemble cartels between employees and employers”.
[12] Ivi, p. 732.
[13] Arold B.W., et al, Do Words Matter? The Value of Collective Bargaining Agreements, Center for Law and Economics Working Paper Series, Number 06/2024, Aprile 2024.

miglioramento delle condizioni lavorative e di promozione della giustizia sociale[14]. Allo stesso tempo, il diritto dell'Unione prevede rigorose norme antitrust per garantire una concorrenza equa nel mercato interno. La Corte di Giustizia dell'Unione europea ha affrontato la questione del loro rapporto in diverse occasioni, stabilendo che gli accordi collettivi tra lavoratori e datori di lavoro sono generalmente esentati dalla normativa antitrust[15]. Questo purché essi si dimostrino strettamente necessari al miglioramento delle condizioni lavorative, così bilanciando la necessità di proteggere i diritti dei lavoratori con l'esigenza di mantenere una concorrenza leale nel mercato interno. La giurisprudenza europea ha mantenuto una linea interpretativa costante alla quale, recentemente, la Commissione Europea si è allineata ampliandone ulteriormente la portata[16].

2.1. Il lavoratore subordinato come soggetto di tutela per il diritto antitrust: la nascita dell'eccezione *Albany*

La giurisprudenza della Corte di Giustizia è ciò che ha dato forma al rapporto tra il diritto del lavoro e il diritto della concorrenza all'interno dell'ordinamento europeo. Nello specifico, si è operata nel bilanciamento tra il diritto sociale alla contrattazione collettiva a tutela dei lavoratori e la protezione della concorrenza nel mercato interno: il cuore della questione consiste nel rapporto tra l'accordo tra le parti sociali, che ha potenziale restrittivo della concorrenza, e l'art. 101 TFUE[17]. La prima volta che si è

[14] *Ibid.*
[15] Capitolo I par. 2.1.
[16] Capitolo I par. 2.4.
[17] Le tappe principali della giurisprudenza in materia sono la sentenza del 21 settembre 1999, *Albany International BV contro Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, causa C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430; sentenza del 12 settembre 2000, *Pavel Pavlov e altri contro Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, cause riunite C-180/98 a C-184/98, ECLI:EU:C:2000:428; sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlande*n, causa C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411. Di minore rilievo, ma connesse al tema la sentenza del 21 settembre 2000, *Hendrik van der Woude contro Stichting Beatrixoord*, causa C-222/98, EU:C:2000:475, e la sentenza del 3 marzo 2011, *AG2R Prévoyance contro Beaudout Père et Fils SARL,* causa C-437/09, EU:C:2011:112.

pronunciata in materia è stata il caso *Albany,* dal quale l'eccezione all'applicazione della disciplina della concorrenza creata prende il nome[18].

La controversia vede l'impresa agente impugnare davanti al giudice nazionale il provvedimento statale che impone l'adesione obbligatoria, per tutte le imprese del settore, a un fondo di previdenza integrativa istituito da un contratto collettivo, nel rispetto della normativa nazionale olandese in materia. L'impresa lamenta la lesione del principio comunitario della libertà di concorrenza, in quanto la disposizione collettiva vincola tutte le imprese del settore al regime assicurativo gestito da un unico ente. Le questioni pregiudiziali sottoposte dal giudice nazionale alla Corte di Giustizia sono fondamentalmente tre: la prima riguarda la qualificazione di un fondo pensionistico di categoria come impresa ai sensi del diritto della concorrenza europeo; la seconda concerne la possibilità per l'autorità pubblica di imporre l'obbligo d'iscrizione al suddetto fondo senza compromettere l'effetto utile delle regole di concorrenza; infine, la terza si interroga sulla compatibilità di tale obbligo con la disciplina sugli aiuti di Stato[19]. Mentre la legittimità dell'intervento statale viene rapidamente confermata, gli altri quesiti sollevano questioni di principio rilevanti per l'applicazione futura dell'articolo in esame[20]. Si rendono necessari chiarimenti sulle condizioni applicative dell'art. 101 TFUE, in particolare su cosa debba intendersi per accordo ai fini della valutazione della restrizione della concorrenza e su chi possa essere qualificato come impresa, soggetto al quale imputare la condotta collusiva.

Nelle sue conclusioni, l'avvocato generale Jacobs (in seguito anche abbreviato AG) analizza approfonditamente il rapporto tra diritto antitrust e contrattazione collettiva in diversi ordinamenti, europei e non, prima di formulare il proprio parere. Quanto al

---

[18] Sentenza *Albany* causa C-67/96. Cfr. anche sentenze del 21 settembre 1999, *Brentjens' Handelsonderneming BV contro Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen*, cause da C-115/97 a C-117/97, ECLI:EU:C:1999:434; sentenza *Maatschappij Drijvende Bokken BV contro Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven*, causa C-219/97, ECLI:EU:C:1999:437.

[19] Sentenza *Albany*, pt. 37.

[20] Conclusioni dell'avvocato generale E. G. Jacobs, presentate il 28 gennaio 1999*, Albany International BV contro Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, causa C-67/96, ECLI:EU:C:1999:28, pt. 2.

primo punto da chiarire, se gli accordi collettivi possano rientrare nel *genus* delle intese restrittive della concorrenza e dunque essere censurati dall'art. 101 TFUE, l'indagine comparatistica da lui svolta evidenzia come, in tutti gli ordinamenti considerati, esista una qualche forma di esclusione degli accordi collettivi dall'applicazione del diritto della concorrenza, fondata però su presupposti non coincidenti[21]. Il contenuto delle diverse legislazioni richiamate, infatti, non è uniforme: il fine ultimo è il medesimo, ma il raggiungimento dello stesso avviene tramite percorsi differenti[22]. L'AG Jacobs approfondisce particolarmente l'ordinamento statunitense[23]. Dalla ricostruzione del percorso giurisprudenziale federale emerge l'esistenza di un'esenzione *non statutory,* non derivante da un intervento legislativo, ma riconosciuta dai giudici in virtù di una forte politica sociale volta a favorire la costituzione di associazioni di lavoratori e a eliminare la concorrenza a ribasso in materia di retribuzioni e condizioni lavorative[24].

[21] Ivi, pt. 109: *"*In tutti gli ordinamenti esaminati [Francia, Finlandia, Danimarca, Germania, Regno Unito, Stati Uniti] gli accordi collettivi tra lavoratori e datori di lavoro sono in qualche misura esclusi dal divieto di cartelli anticoncorrenziali. Tuttavia, questa esclusione non è illimitata." Vi sono ordinamenti dove l'esclusione della contrattazione collettiva è basata sulla supremazia di un diritto fondamentale garantito costituzionalmente, come in Germania nel *Deutsches Grundgesetz* art. 9 pt. 3: Il diritto di formare associazioni per la salvaguardia e il miglioramento delle condizioni economiche e del lavoro è garantito a ognuno e in ogni professione. Gli accordi che tentano di limitare o escludere tale diritto sono nulli e sono illegali le misure adottate a tale scopo. A altri ordinamenti, e sembra essere la soluzione più diffusa, prediligono un'espressa esenzione legale, cfr. Conclusioni *Albany* cit. ptt. 83-87 e ptt. 96 e 97.

[22] Un altro esempio di rapporto tra contrattazione collettiva e diritto della concorrenza è quello del Regno Unito, dove vige una prassi di non applicazione delle norme a questioni relative a rapporti tra datori di lavoro e lavoratori, in quanto non vi è un rilevato contrasto con l'interesse pubblico. Questa prassi tradizionale non è stata modificata, o codificata, da interventi successivi in materia di legislazione concorrenziale. Vi è poi l'approccio francese. Sottolineando che gli accordi collettivi rientrano nell'ambito di applicazione del diritto della concorrenza, vi è una valutazione degli effetti restrittivi dei suddetti accordi, e dove riscontrati, un bilanciamento tra gli effetti anti-concorrenziali e i vantaggi sociali. Vista l'importanza di questi ultimi, la tutela della contrattazione collettiva è assicurata tramite l'applicazione delle condizioni generali relative alla violazione del divieto di cartelli della legislazione nazionale.

[23] Conclusioni *Albany*, cit., ptt. 96-107. Difatti, la soluzione di esclusione *statutory* pensata dal Congresso è il *Clayton Antitrust Act*, emanato il 15 ottobre 1914. I giudici federali interpretarono in maniera particolarmente restrittiva l'atto, rendendo necessario un secondo intervento, il 23 marzo 1932, con la promulgazione del *Norris-La Guardia Act*.

[24] Conclusioni *Albany*, cit. pt. 98.

Tale approccio rappresenta un modello di "creazione giurisprudenziale"[25], via che sarà poi seguita anche dai giudici europei nella soluzione del caso[26].

Gli accordi collettivi, infatti, favoriscono la realizzazione degli obiettivi sociali del Trattato e sono tutelati da strumenti sia internazionali sia europei. Un'applicazione estensiva dell'allora art. 85 TCE sarebbe stata contraria alle norme di diritto comunitario che stimolano e promuovono la contrattazione tra parti sociali, a partire dal Protocollo sulle politiche sociali[27]. L'avvocato generale, tuttavia, non ritenne esistere un'eccezione generalizzata che escludesse *tout court* l'ambito sociale dall'applicazione delle norme di concorrenza[28]. Nel caso degli accordi collettivi, essi non sono espressamente e direttamente tutelati a livello comunitario, ma sono promossi dalle sue politiche[29]. L'AG Jacobs individuò quelle che a suo parere sarebbero dovute essere le condizioni per l'esenzione degli accordi collettivi dalle regole di concorrenza: che l'accordo sia stipulato nel quadro formale della contrattazione collettiva tra le parti sociali; che sia concluso in buona fede; e che l'esclusione si estenda solo agli accordi per i quali è realmente giustificata[30]. A chiarimento di quest'ultimo requisito, l'AG propose come criterio distintivo la "materia fondamentale", o meno, trattata dal contratto stesso.

Sulla questione della definizione del fondo pensionistico, di cui la Corte riconobbe la natura imprenditoriale, l'avvocato generale non si soffermò lungamente,

---

[25] La giurisprudenza della Corte Suprema degli Stati Uniti citata dall'AG Jacobs che forma la *non statutory exception*: Connell Construction/Plumbers and Steamfitters Local Union No 100, 2 giugno 1975, 421 US 616; United Mine Workers of America/Pennington, 7 giugno 1965, 381 US 657; Meat Cutters/Jewl Tea Co., 7 giugno 1965, 381 US 676; Brown/Pro Football, 20 June 1996, 518 US 231.

[26] Cfr. con la giurisprudenza citata a nota 17.

[27] L'a.g. Jacobs fa riferimento all'allegato al protocollo sulle politiche sociali, ossia l'*accordo sulla politica sociale*, allegato al Trattato sull'Unione Europea (GU 1992, C 191).

[28] Conclusioni *Albany*, ptt. 120-130.

[29] Conclusioni *Albany* cit., pt. 183 "Questa conclusione favorevole al riconoscimento di una limitata esclusione, dall'applicabilità delle norme in materia di concorrenza, degli accordi collettivi tra lavoratori e datori di lavoro non è in contrasto con gli argomenti precedentemente svolti per sostenere l'inesistenza di un'eccezione per il settore sociale considerato nel suo complesso. La differenza principale sta nel fatto che per la contrattazione collettiva propugno un'eccezione basata non soltanto sulla materia oggetto dell'accordo, ma principalmente sul quadro nel quale tale accordo è stato stipulato."

[30] Ivi, ptt. 190-193.

concentrandosi invece sulla qualificazione come impresa, o meno, degli altri soggetti interessati dalla *querelle* interpretativa. I lavoratori subordinati, pur svolgendo un'attività di valore economico, non possono essere considerati imprese alla luce della giurisprudenza elaborata in relazione alla nozione di lavoratore derivante dall'art. 39 TCE (ora art. 45 TFUE) e la giurisprudenza ad esso connesso[31]. Ne discende che i sindacati non possono essere considerati associazioni d'imprese. L'avvocato generale si domandò tuttavia se essi potessero essere qualificati come imprese in sé[32]. La soluzione individuata si fonda sulla valutazione dell'attività concretamente svolta, configurando così un'esclusione solo parziale dalla nozione di impresa: quando i sindacati operano nell'ambito della contrattazione collettiva, essi agiscono in qualità di rappresentanti dei lavoratori e, pertanto, non possono essere considerati imprese. Diversamente, quando svolgono attività economica, come la gestione di supermercati, di casse di risparmio o altri servizi, sono ricompresi nella definizione di impresa[33].

Il ragionamento sviluppato dall'avvocato generale risultò determinante per la decisione finale della Corte, che si conformò alle sue conclusioni, discostandosene solo in parte riguardo ai criteri dell'eccezione da lui proposti. In merito alla possibilità che un accordo collettivo rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 101 TFUE, la risposta della Corte fu affermativa. Tuttavia, in virtù della specificità dei soggetti e della procedura di adozione di tale accordo, concluse che essi devono essere esclusi

---

[31] Si fa qui riferimento alla giurisprudenza e alla letteratura sulla nozione di lavoratore all'interno dell'Unione Europea. In merito, la Corte di Giustizia si è pronunciata nei casi più rilevanti: sentenza del 3 luglio 1986, *Deborah Lawrie-Blum contro Land Baden-Württemberg*, causa 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; sentenza del 13 gennaio 2004, *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment,* causa C-265/01, ECLI:EU:C:2004:18; sentenza del 10 settembre 2014, *Iraklis Haralambidis contro Calogero Casilli*, causa C-270/13, ECLI:EU:C:2014:2185. In dottrina si segnala Countouris N., The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope, *Industrial Law Journal*, Volume 47, Issue 2, July 2018, pp. 192-225; Menegatti E., Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice, European Labour Law Journal, Vol 11, 2020, pp. 26-47.

[32] Conclusioni *Albany* cit, ptt. 218-227.

[33] Ivi, pt. 226*: "*Certo, vi sono casi in cui l'attività dei sindacati soddisfa entrambe le condizioni. Taluni sindacati possono ad esempio gestire per proprio conto supermercati, casse di risparmio, agenzie di viaggio o altre attività economiche. Quando agiscono in tale veste sono loro applicabili le regole di concorrenza."

dal divieto previsto dalla norma[34]. Inoltre, la Corte ritenne che l'intervento della pubblica autorità, volto a rendere obbligatorio per l'intero settore il regime pensionistico integrativo, costituisse una misura necessaria per l'adempimento della missione sociale e d'interesse generale affidata al fondo[35]. Tale intervento risultava dunque giustificato ai sensi dell'art. 90 par. 2 (ex 86 TCE, oggi art. 106 TFUE)[36].

La Corte effettuò una fine opera di bilanciamento tra le esigenze di protezione della concorrenza nel mercato interno e quelle sociali di tutela dei lavoratori. La contrattazione collettiva, infatti, rappresenta lo strumento internazionalmente riconosciuto che consente a questi ultimi, in forma associata, di negoziare le proprie condizioni di impiego, solitamente in senso migliorativo. Dalla lettura dei paragrafi 59 e 60 della decisione[37] emerge quella che oggi è nota come "eccezione *Albany*"[38]: la contrattazione collettiva è esclusa dall'applicazione dell'art. 101 TFUE solo qualora le disposizioni dell'accordo siano volte a migliorare le condizioni di occupazione e di lavoro e l'accordo sia concluso nel quadro procedurale previsto dalla legislazione nazionale in materia di contrattazione collettiva[39]. In questo senso, *Albany* va intesa

[34] Sentenza *Albany*, cit., pt. 60.
[35] Sentenza *Albany* cit., ptt. 122 e 123.
[36] Sentenza *Albany* cit., pt. 58: *"*Ai sensi dell'art. 4, nn. 1 e 2, dell'accordo sulla politica sociale, il dialogo fra le parti sociali a livello comunitario può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi, attuati secondo le procedure e la prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione."
[37] Sentenza *Albany* cit., ptt. 59 e 60: "Vero è che taluni effetti restrittivi della concorrenza sono inerenti agli accordi collettivi stipulati tra organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Tuttavia, gli obiettivi di politica sociale perseguiti da tali accordi sarebbero gravemente compromessi se le parti sociali fossero soggette all'art. 85, n. 1, del Trattato nella ricerca comune di misure volte a migliorare le condizioni di occupazione e di lavoro. Da un'interpretazione utile e coerente dell'insieme delle disposizioni del Trattato risulta quindi che gli accordi conclusi nell'ambito di trattative collettive tra parti sociali al fine di conseguire tali obiettivi debbono essere considerati, per la loro natura ed il loro oggetto, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 85, n. 1, del Trattato."
[38] Dalle massime della sentenza *Albany*, par. 2: "Da un'interpretazione utile e coerente degli artt. 3, lett. g) e i), del Trattato (divenuto, in seguito a modifica, art. 3, n. 1, lett. g) e j), CE), 85, n. 1, del Trattato (divenuto art. 81, n. 1, CE), 118 e 118 B del Trattato (gli artt. 117- 120 del Trattato sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) risulta che accordi conclusi nell'ambito di trattative collettive tra parti sociali al fine di conseguire obiettivi di politica sociale, quali il miglioramento delle condizioni di occupazione e di lavoro, debbono essere considerati, per la loro natura e il loro oggetto, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 85, n. 1, del Trattato."
[39] Monti G., op. cit., p. 717.

come espressione di un determinato momento storico e di un assetto del mercato del lavoro profondamente diverso da quello odierno, nel quale la contrattazione collettiva era saldamente incardinata entro schemi istituzionali e procedurali ben definiti, non ancora sottoposti alle tensioni generate dalle forme ibride e dai rapporti atipici che caratterizzano il contesto contemporaneo del mercato del lavoro europeo.

Pur nei limiti del suo contesto storico, la sentenza *Albany* rivoluzionò l'applicazione dell'art. 101 TFUE. Per la prima volta nella storia della giurisprudenza europea, venne riconosciuta un'eccezione diversa da quella prevista dal terzo paragrafo dell'articolo, in quanto non erano stati presi in considerazione i fattori economici del miglioramento della produzione o distribuzione dei prodotti, o ancora la promozione del progresso tecnico o economico, ma elementi sociali tutelati dalla (allora) Comunità Europea, aprendo così una nuova prospettiva nell'applicazione del diritto della concorrenza europeo[40]. In letteratura viene sottolineato come la Corte non si sia soffermata sul distinguere tra il mercato del bene e quello del lavoro nella propria analisi, non approfondendo l'impatto che l'accordo collettivo può avere anche sul primo mercato, e nemmeno sia entrata nel merito di come l'accordo possa influire sul funzionamento del mercato del lavoro[41]. Una tale valutazione, nel primo caso in materia, avrebbe forse reso più complessa l'applicazione dell'eccezione e il suo consolidamento nelle cause successive. È inoltre significativo che la Corte non sia entrata nel merito della definizione di lavoratore subordinato, pur rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 101 TFUE: ciò sembra indicare la volontà di mantenere separate le questioni considerate appartenenti alla sfera del diritto del lavoro, in cui la definizione di subordinazione rientrerebbe a pieno titolo, da quelle di diritto della concorrenza, dove la materia della contrattazione collettiva rientra solo in via incidentale[42].

[40] Nordling H., State of the unions: the applicability of art 101(1) TFUE to collective bargaining agreements after FNV Kunsten media, Competition Law Journal, Vol. 37, 2015, pp. 37-48.
[41] Maggiolino M., Even employees are undertakings in the labour market, but granting social rights is not antitrust's job, Journal of Antitrust Enforcement, Volume 10, Issue 2, 2022, p. 383.
[42] Maggiolino M., La nozione antitrust di impresa ai tempi della sharing economy e la tutela dei lavoratori: per l'arretramento del diritto antitrust, Rivista delle società, Volume 64, Fascicolo 5/6, 2019, 1200-1236.

2.2. Il lavoratore autonomo come impresa per il diritto antitrust: fuori dall'ambito di applicazione dell'eccezione *Albany*

Il secondo passaggio giurisprudenziale necessario per comprendere a pieno l'evoluzione del *non applicarsi* del diritto della concorrenza alla contrattazione collettiva è la causa *Pavlov*, successiva ad *Albany* di appena un anno[43]. In realtà, come si legge nelle conclusioni dell'AG Jacobs[44], la sua risoluzione fu sospesa in attesa di quella del caso *Albany*[45]. In *Pavlov* non emerse la questione del contratto collettivo in quanto non presente nei fatti della causa, ma fu un'occasione, sia per l'avvocato generale che per i giudici della Corte, di precisare alcuni elementi di *Albany* e in particolare l'estensione soggettiva dell'eccezione. In letteratura è stato suggerito come l'eccezione *Albany* abbia introdotto nel ragionamento antitrust, solitamente sostanziale, un elemento formale: la qualifica di lavoratore dipendente, elemento estraneo al diritto della concorrenza[46]. Questo si è riflesso nelle successive sentenze che hanno contribuito a perfezionare l'eccezione, in cui la Corte ha elaborato le proprie valutazioni in merito alla tipologia di lavoratore coinvolto e il rapporto con la disciplina delle intese restrittive della concorrenza.

Nelle conclusioni dell'avvocato generale vengono richiamate le cause simili già decise dalla Corte, distinguendole in due gruppi[47]. Da un lato, quelle su materie affini che non hanno riguardato nel merito il diritto della concorrenza[48], dall'altro, la sentenza *Albany*, a cui sono riunite le cause *Brentjens'* e *Drijvende Bokken* in quanto si

[43] Sentenza *Pavlov* cit.
[44] Conclusioni dell'avvocato generale E.G. Jacobs, presentate il 23 marzo 2000, *Pavel Pavlov e altri contro Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, cause riunite C-180/98 e C-184/98, ECLI:EU:C:2000:151.
[45] Questo perché le vicende vertevano su questioni similari: la nozione di impresa applicabile a un fondo pensionistico, la legittimità dell'intervento statale nel rendere l'adesione a un determinato fondo obbligatoria per tutta la professione e il non contrasto di quest'ultimo provvedimento amministrativo con la disciplina degli aiuti di stato.
[46] Maggiolino M., La nozione antitrust di impresa ai tempi della sharing economy, op. cit., p. 1219.
[47] Conclusioni *Pavlov* cit., ptt. 3 e 4.
[48] Sentenza del 14 dicembre 1995, *Jeroen van Schijndel e Johannes Nicolaas Cornelis van Veen contro Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten,* cause riunite C-430/93 e C-431/93, ECLI:EU:C:1995:441.

distinguevano dalla prima solo per il diverso settore industriale su cui la contrattazione collettiva incideva[49]. Viene così sottolineata la sostanziale differenza: se nelle ultime citate la questione comprendeva l'elemento del contratto collettivo come intesa da valutare nell'ottica dell'articolo 85 del Trattato (101 TFUE), in *Pavlov* i fatti "riguardano un fondo pensione istituito dai membri di una categoria professionale che fornisce prestazioni pensionistiche a membri della categoria professionale medesima"[50]. Gli avvenimenti alla base della questione riguardavano il rifiuto da parte di medici professionisti a contribuire al fondo pensionistico obbligatorio per la professione, dal momento in cui gli stessi avevano modificato il proprio rapporto contrattuale con l'ospedale da liberi professionisti a lavoratori subordinati della struttura. In merito alle modifiche del rapporto di lavoro, la Corte e l'AG non si pronunciarono[51]. Assodato che le questioni pregiudiziali da risolvere non concernevano il rapporto di lavoro in sé, l'avvocato proseguì nel rispondere ai quesiti seguendo la stessa linea interpretativa precedentemente analizzata[52].

I giudici *a quibus* sostenevano che i medici fossero imprese al fine dell'applicazione delle regole di concorrenza e che l'istituzione del fondo di pensione obbligatorio da parte della associazione rappresentativa degli stessi dovesse essere considerata una decisione di associazione di imprese[53]. Così definita, sarebbe stata sicuramente un'intesa restrittiva, in quanto avrebbe inciso sia sulla concorrenza tra i medici specialisti sia su quella del mercato delle assicurazioni previdenziali. Il rapporto tra diritto della concorrenza e le libere professioni era in quel momento un tema caldo per la Corte di Giustizia: da poco esaminata la fissazione delle tariffe degli spedizionieri doganali italiani[54], vi erano altre cause pendenti davanti al Tribunale e alla Corte su

[49] Maggiolino M. , La nozione antitrust di impresa ai tempi della sharing economy, op. cit., p. 1218.
[50] Conclusioni *Pavlov* cit., pt. 4.
[51] Cominciano qui a trasparire i possibili conflitti derivanti da modifiche contrattuali e dalla dualità dei sistemi applicabili sulla base della qualificazione del lavoratore.
[52] Capitolo I par. 2.1.
[53] Conclusioni *Pavlov* cit. pt. 67.
[54] Sentenza del 18 giugno 1988, *Commissione/Italia*, causa C-35/96, ECLI:EU:C:1998:303.

tematiche affini[55]. La ricostruzione del profilo di un professionista da parte dell'avvocato fu coincisa: i professionisti detengono il monopolio legale per la fornitura dei loro servizi, vi è controllo sull'accesso alla professione, la pubblicità è limitata, alcune organizzazioni di professioni liberali partecipano alla determinazione dei costi e tariffe obbligatorie delle prestazioni e la possibilità di esercitare nell'ambito di certe strutture imprenditoriali è per molte categorie limitata[56]. La causa in analisi riguardava pacificamente la pensione integrativa, non riconducibile a nessuno dei cinque elementi menzionati, venendo dunque definita come questione *atipica*[57].

Il mercato della professioni, inoltre, non può essere paragonato a quello dei beni e servizi. Innanzitutto, non è mai un mercato omogeneo - basti pensare alle diverse specializzazioni mediche - ed è caratterizzato da un acuto problema di asimmetria informativa. In molti sistemi statali vi è poi una disciplina di immunità antitrust per le professioni liberali e non è perciò possibile dare una risposta omogenea[58]. Ed è in merito alla qualificazione dei medici che si instaurò il punto di discussione nelle conclusioni dell'avvocato, perfezionando l'eccezione *Albany*[59].

L'eccezione è fondata su elementi protetti dal Trattato e dall'accordo di politica sociale, che incoraggiano la contrattazione collettiva in quanto persegue un obiettivo sociale. È riconosciuta una restrizione all'applicazione del regime della concorrenza solo laddove questa intesa sia di tipo particolare: richiamando qui le condizioni cumulative, deve essere migliorativa delle condizioni lavorative e conclusa tra le parti sociali all'interno del quadro delle discipline nazionali previsto per la contrattazione

[55] Le cause pendenti al momento della pubblicazioni delle conclusioni dell'AG vertevano su diversi temi riguardanti i liberi professionisti: la fissazione delie tariffe e delle spese degli avvocati (causa C-35/99, *Arduino*) e degli architetti (causa C-221/99, *Conte*), il divieto di associazione tra avvocati e contabili (causa C-309/99, *Wouters e a.*) e le regole di condotta professionale dell'Istituto dei mandatari abilitati presso l'Ufficio Europeo dei brevetti (causa T-144/99, *Istituto dei mandatari abilitati/Commissione*).
[56] Conclusioni *Pavlov* cit., ptt. 74-78.
[57] Conclusioni *Pavlov* cit., pt. 82.
[58] Conclusioni *Pavlov* cit., pt. 87.
[59] La sentenza *Pavlov* non si riferisce direttamente al rapporto di lavoro intercorrente tra le parti, quanto al sistema dentro al quale è stato concluso l'accordo tutelato dall'eccezione *Albany*: concordato tra parti sociali, per tutelare diritti che vengono incentivati dall'Unione Europea.

collettiva. Non è un ragionamento estendibile per analogia ad altri accordi, ma resta possibile una valutazione sulla sussistenza di una norma europea che giustifichi, eventualmente, una generale eccezione alla concorrenza, valutazione alla quale la risposta fu però negativa[60]. Le conclusioni ribadirono come quanto stabilito dalla sentenza *Albany* non si basi solo sulla materia degli accordi, il miglioramento delle condizioni lavorative, ma anche sul contesto entro cui gli stessi sono conclusi: quello della contrattazione collettiva tra datori di lavoro o associazioni di datori di lavoro e sindacati[61]. Ossia, ai tempi, i soggetti tutelati potevano essere solo i lavoratori subordinati.

Nella sentenza, i giudici si conformarono al parere dell'avvocato generale[62]. Un accordo contenente l'istituzione di un fondo pensionistico complementare e la volontà di richiedere alle pubbliche autorità di renderlo obbligatorio per i professionisti della stessa categoria non può essere escluso, né per natura né per oggetto, dall'art. 85 TCE[63]. La nozione di impresa ai fini dell'applicazione del diritto della concorrenza rimane uniforme e viene sempre più approfondita. *Pavlov* non si discosta dal solco tracciato dalla sentenza *Albany,* codificando l'eccezione come ad oggi continua ad essere nota: la contrattazione collettiva è esentata dall'applicazione del diritto della concorrenza solo qualora sia effettivamente migliorativa delle condizioni di lavoro e l'accordo sia stato adottato entro il quadro della normativa nazionale di riferimento.

---

[60] Conclusioni *Pavlov* cit., pt. 99: "Ritengo inoltre che la speciale immunità degli accordi collettivi tra le parti sociali non possa essere estesa o applicata per analogia ad altri tipi di accordi o decisioni. Deve ricordarsi che l'art. 85, n. 1, riguarda espressamente ogni forma di pratica concordata. Peraltro, nelle pre senti cause sono assenti i due elementi decisivi della sentenza *Albany*. I comporta menti e le regole delle professioni liberali non implicano necessariamente restrizioni alla concorrenza e nessuna norma del Trattato incoraggia espressamente la con certazione tra professionisti autonomi. Di conseguenza, non sussiste quel conflitto tra due ordini di regole del Trattato che nella causa *Albany* ha richiesto «un'interpretazione utile e coerente dell'insieme delle disposizioni del Trattato»."

[61] Monti G., op. cit., p. 717.

[62] Sentenza *Pavlov*, cit. pt. 68: "Una siffatta esclusione dall'ambito di applicazione dell'art. 85, n. 1, del Trattato non può essere estesa ad un accordo che, quale quello in discussione nelle cause principali, è invero inteso a garantire un certo livello di pensione a tutti coloro che esercitano una determinata professione e, quindi, a migliorare una delle condizioni di lavoro di tali professionisti, cioè la loro retribuzione, ma non è stato concluso nell'ambito di contrattazioni collettive tra le parti sociali".

[63] Sentenza *Pavlov* cit., pt. 70.

2.3. L'applicazione dell'art. 101 TFUE al falso lavoratore autonomo: i criteri della CGUE

La Corte ha avuto la possibilità di tornare in maniera incisiva sul tema del rapporto tra concorrenza e diritto del lavoro solo ad anni di distanza da *Albany* e *Pavlov*[64]. Le modifiche introdotte dal Trattato di Lisbona hanno rappresentato le fondamenta di una nuova sensibilità alla base degli interventi nelle politiche sociali, potendo essere considerate come una delle cause del cambio di passo nella giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia[65]. Il mondo del lavoro è cambiato in risposta alla crisi economica del 2008 e quella dei debiti sovrani per l'euro-zona[66]. La precarizzazione e le nuove figure contrattuali popolano il mercato e all'attenzione delle istituzioni nazionali ed europee viene portata la figura, tra le tante emergenti, del *false self-employed*: un lavoratore formalmente autonomo, che sottostà all'eterodirezione o

[64]Possono infatti essere menzionate altre due cause in cui la Corte perfeziona l'ambito applicativo dell'eccezione *Albany*. La prima è la causa *van der Woude,* C-222/98. In questo caso, oggetto di analisi erano le disposizioni di un contratto collettivo relative all'assicurazione per malattia, affidata dallo stesso contratto ad un terzo. Le disposizioni in questione non sono contrarie alla disciplina del diritto della concorrenza, e qualora venisse riconosciuto che l'affidamento a terzi di un'attività quale quella di assicurazione per malattia possa influire sull'applicabilità dell'eccezione *Albany*, questo creerebbe una restrizione ingiustificata per le parti sociali. Esse devono infatti poter pattuire la creazione di un ente distinto per poter dare attuazione all'accordo, e che tale ente possa ricorrere ad altro assicuratore senza incorrere nel divieto di cui all'art. 101 TFUE (allora 81 CE). Il secondo caso su cui la Corte ha avuto modo di pronunciarsi sulla materia è la causa *AG2R Prévoyance,* C-437/09. Qui la Corte ha chiarito come nell'eccezione *Albany* siano ricomprese anche le clausole aggiuntive ad un contratto collettivo, visto che alla base dell'addenda vi è presupposta una trattativa collettiva tra le parti sociali. Nuovamente, il fatto che l'iscrizione a tale accordo sia resa obbligatoria dalle autorità pubbliche per tutte le imprese del settore non mette in discussione la possibilità dell'esenzione. Inoltre, sulla nozione di impresa, viene chiarito come impresa sia qualsiasi entità che eserciti un'attività economica, indipendentemente dallo scopo sociale della stessa. Lo scopo sociale può escludere che l'attività possa essere considerata come attività economica solo se, e sono condizioni necessariamente presenti e non alternative, il regime di rimborso (in questo caso di specie) sia attuativo del principio di solidarietà e che sia soggetto al controllo dello Stato che lo ha instaurato.

[65] Denihan C., Collective or Collusive Agreements? An Examination of the Position of Solo Self-Employed Persons under Article 101 TFEU, World Competition, Vol. 46, n. 3, 2023, par. 2.2, pp. 320-324.

[66] Peroni, G., L'azione dell'Unione europea in campo sociale e la crisi economica, in Il trattato di Lisbona: due anni d'applicazione: atti della Giornata di studio in ricordo di Francesco Caruso, Editoriale Scientifica, Napoli, 2013 pp. 409-424.

organizzazione del datore di lavoro[67]. Una figura ibrida, alla quale l'applicazione delle tutele giuslavoristiche è dubbia[68].

Il caso *FNV Kunsten* riaccende l'attenzione per il tema del rapporto tra il diritto della concorrenza e la tutela dei lavoratori nella forma della contrattazione collettiva[69]. Esso appare, nei fatti della causa, di semplice descrizione: due organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori subordinati e autonomi avevano stipulato un contratto collettivo riguardante i sostituti d'orchestra, classificati come lavoratori autonomi. Tra le disposizioni dell'accordo dei supplenti autonomi è disciplinato anche il minimo salariale per la prestazione di sostituzione degli orchestrali subordinati[70]. Le domande del giudice *a quo* sono due: chiede, in primo luogo, se una disposizione che preveda una tariffa minima per i lavoratori autonomi che svolgono la stessa attività dei lavoratori subordinati compresi nell'ambito soggettivo dello stesso contratto collettivo possa essere esclusa dal diritto della concorrenza per il solo fatto di trovarsi in questo tipo di accordo; in caso di risposta negativa, il giudice domanda se tale disposizione possa comunque non rientrare nell'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE quando mira a migliorare le condizioni di lavoro delle persone soggette alla contrattazione collettiva, e se a tal fine rilevi che il miglioramento delle condizioni avvenga direttamente o indirettamente[71]. Se la Corte si fosse limitata a una rigida

[67]Thörnquist, A., False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 31(4), 2015, pp. 411- 429.

[68] Uno dei primi interventi normativi negli Stati membri in materia risale al 2007 in Spagna, con la Ley 20/07 che ha introdotto la figura del *trabajador por cuenta ajena económicamente dependiente*, anche noto come TRADE. Altri esempi di categorie intermedie in Stati membri sono il *arbeitnehmerähnliche Person* tedesco (figura che emerge come distinta dal falso autonomo, inserita in diverse disposizioni della normativa relativa a ferie, tassazione e altri profili lavoristici) e i lavoratori parasubordinati italiani, nelle diverse forme di collaborazione (a progetto, a contratto, collaborazioni continuative e coordinate, note come co.co.co.). Sulla possibilità di una definizione di lavoratore più ampia, basata sul concetto di lavoro personale, e compatibile con i principi antitrust cfr. Countouris N., De Stefano V., The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively, in Waas B., Hießl C. (eds.), Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe. Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights, Bulletin of Comparative Labour Relations, Woulters Kluwer, Vol. 109, 2021, pp. 3-19.

[69] Sentenza del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederland*en, causa C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

[70] Sentenza *FNV Kunsten* cit. ptt. 8 e ss.

[71] Sentenza *FNV Kunsten*, pt. 16.

applicazione della giurisprudenza *Albany-Pavlov*, avrebbe sancito l'impossibilità di esentare il contratto collettivo dall'applicazione del diritto della concorrenza, in quanto l'accordo tra associazioni sindacali rappresentanti lavoratori autonomi corrisponde ad un accordo tra associazioni di imprese, la fissazione di un salario minimo in questo caso equivalente alla fissazione del prezzo sul mercato. Avendo però la possibilità non solo di chiarire l'ambito di applicazione dell'eccezione *Albany*, ma anche di entrare sul tema della definizione di lavoratore dell'art. 45 TFUE, i giudici si concentrano sul soggetto specifico del caso, indagando sul rapporto lavorativo sostanziale.

Nils Wahl, avvocato generale della causa, decide di affrontare l'analisi del caso separandolo a seconda della posizione lavorativa del soggetto destinatario dell'accordo collettivo[72]. In primo luogo, si domanda se l'eccezione *Albany* ricomprenda le disposizioni negoziate per conto e nell'interesse di lavoratori autonomi e, in secondo luogo, se l'eccezione si applichi alle disposizioni, nonostante disciplinino le condizioni per i lavoratori autonomi, qualora esse siano negoziate e inserite in un contratto collettivo per conto e nell'interesse di lavoratori subordinati, potendo essere sfruttate anche a vantaggio di questi ultimi soggetti[73]. Il primo passaggio della valutazione contenuta nel parere è stato riportare le due condizioni cumulative della solida giurisprudenza *Albany*[74]. La seconda condizione, ossia che le disposizioni dei contratti collettivi siano volte direttamente a migliorare le condizioni d'impiego dei lavoratori subordinati, nel caso di specie è chiaramente non soddisfatta. Viene inoltre sottolineato come il sindacato rappresentativo di lavoratori autonomi difficilmente possa sottrarsi dall'essere definito come associazione d'imprese, soprattutto nel momento in cui ad essere oggetto di valutazione sia l'esercizio specifico della capacità di contrattazione a beneficio di lavoratori autonomi, dunque, per conto di soggetti che nel panorama

[72] Conclusioni dell'avvocato generale N. Wahl, presentate l'11 settembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlanden*, causa C- 413/13, ECLI:EU:C:2014:2215.
[73] Ivi, pt. 21.
[74] Ivi, ptt. 24-27.

europeo sono considerati imprese[75]. Infatti, un contratto collettivo riguardante la tariffa minima di lavoratori autonomi è paragonabile ad un accordo in materia di prezzi tra imprese, chiaramente rientrante nello scopo applicativo dell'art. 101 TFUE in quanto limitativo della concorrenza[76]. L'art. 173 TFUE, in materia di politica industriale, non incoraggia in alcun modo la contrattazione collettiva ai fini di migliorare le condizioni di lavoro dei soggetti autonomi, a differenza degli articoli da 151 a 155 TFUE sulla politica sociale[77]. Vi è quindi una separazione tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi, basata sulle diverse attività che pongono in essere con la propria prestazione, distinzione legittima e da tutelare in quanto tale[78]. L'avvocato conclude che l'eccezione *Albany* non può estendersi ai lavoratori autonomi, anche qualora le disposizioni siano inserite in un contratto collettivo a loro favore[79].

Ciò chiarito, il parere si concentra su un argomento sollevato dall'associazione sindacale interveniente, ossia come le disposizioni in esame riguardino lavoratori autonomi che si trovano in una posizione *relativamente* analoga a quella dei lavoratori subordinati[80]. Wahl prosegue sottolineando come l'eterogeneità dei lavoratori autonomi sia nota alle istituzioni europee, così come il fenomeno dei falsi lavoratori autonomi[81], ma che le differenze di indipendenza, autonomia e potere contrattuale non possano essere poste alla base di un'applicazione generalizzata dell'eccezione *Albany*[82]. Questo ragionamento può essere traslato su qualsiasi categoria di lavoratori

[75] Ivi, pt. 32, che richiama per analogia la sentenza *Pavlov*, ptt. 84-89. Al pt. 38, richiama anche le considerazioni di politica sociale che giustificano la creazione dell'eccezione *Albany*, inapplicabili ai lavoratori autonomi.
[76] Ivi, ptt. 35 e 36.
[77] Inoltre, la conclusione del par. 3 dell'art. 173 TFUE richiama espressamente le norme di concorrenza: "Il presente titolo non costituisce una base per l'introduzione da parte dell'Unione di qualsivoglia misura che possa generare distorsioni di concorrenza o che comporti disposizioni fiscali o disposizioni relative ai diritti ed interessi dei lavoratori dipendenti".
[78] Conclusioni *FNV Kunsten* cit., ptt. 44-47.
[79] Ivi, pt. 37.
[80] Ivi., ptt. 49 e 50.
[81] Tema sul quale la Commissione ha pubblicato un libro verde: Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XI secolo, COM 2006 708 definitivo.
[82] Conclusioni *FNV Kunsten* cit., ptt. 44-48. Al pt. 56, proprio per l'eterogeneità del gruppo analizzato, prendendo ad esempio il caso di specie, si sottolinea come l'applicazione di un tariffario uniforme per gli orchestrali autonomi sicuramente avrebbe provocato risposte negative quanto positive, vista l'impossibilità per giovani o artisti emergenti di affermarsi in maniera competitiva sulla scena. Al pt. 57

indipendenti, rimanendo invariata la possibilità di una risposta diversa. Riconoscendo la differenza da un rapporto genuinamente autonomo, le conclusioni inserirono nel ragionamento quella che diventerà la chiave di volta per l'apertura dell'eccezione *Albany*: affinché essa possa trovare applicazione, è necessaria la presenza di lavoratori autonomi che si trovino in una situazione comparabile a quella di lavoratori subordinati[83]. Non si tratta dunque dell'ipotesi in esame: *FNV Kunsten* riguarda in maniera pacifica lavoratori autonomi reali e chiaramente definibili come imprese secondo la costante giurisprudenza in materia[84]. Se si fossero comunque superate le incompatibilità precedentemente sottolineate, la modifica dell'eccezione *Albany* per comprendere i lavoratori autonomi generalmente intesi avrebbe introdotto dei fattori di incertezza e imprevedibilità nel sistema dei rapporti di lavoro, come i criteri di accesso del lavoratore autonomo alla contrattazione collettiva o il diritto applicabile a questi soggetti[85].

Passando alla seconda questione, ossia se alle disposizioni a tutela dei lavoratori autonomi possa essere estesa l'eccezione *Albany* in quanto applicabili anche ai lavoratori subordinati, l'associazione FNV Kunsten giustifica questa interpretazione alla luce della prevenzione di *dumping* sociale ai danni dei lavoratori subordinati. Il contro-argomento sottolinea come la seconda condizione dell'eccezione sia soddisfatta solo quando il miglioramento delle condizioni di lavoro sia diretto, non indiretto quale la creazione di maggiori possibilità di occupazione per i lavoratori dipendenti come

---

si pone il problema della legittimità per i sindacati rappresentativi solo una parte della categoria per esercitare un potere talmente vincolante per i soggetti non attivamente partecipi al sindacato.

[83] Ivi, pt. 59 "Le disposizioni di un contratto collettivo stipulate per conto e nell'interesse di lavoratori autonomi dovrebbero rientrare nell'eccezione *Albany* quando vengono applicate a lavoratori autonomi che si trovano in una situazione comparabile a quella dei lavoratori subordinati, ma non rientrare nell'eccezione quando, al contrario, vengono applicate a situazioni dove le suddette analogie non esistono".

[84] Schömann I., Collective bargaining and the limits of competition law. Protecting the fundamental labour rights of self-employed workers, ETUI Policy Brief, 2022. L'autrice sostiene che il motivo per cui gli accordi dei lavoratori autonomi rientrano nel mirino delle autorità antitrust sia per un'eccessiva estensione della definizione di impresa. Inoltre sottolinea come un salario minimo contrattualmente definito, con la partecipazione delle associazioni rappresentative delle parti, non possa corrispondere alla fissazione dei prezzi censurata dall'art. 101 TFUE.

[85] Nordling H., op. cit., pp. 37-48.

nel caso in discussione. Questa è la linea interpretativa che l'avvocato generale trova più conforme alla giurisprudenza *Albany*. Sebbene in casi successivi alla prima sentenza la Corte non abbia più chiaramente fatto riferimento al "direttamente" come condizione necessaria nella valutazione degli accordi che comportano un miglioramento delle condizioni lavorative, l'avvocato sostiene che ciò non sia dovuto a un venire meno o una modifica della condizione, ma semplicemente in quanto ritenuto superfluo ri-specificare la stessa condizione per il caso *a quo*[86]. L'avvocato è però concorde con l'associazione FNV Kunsten nel far rientrare nella categoria del miglioramento diretto la tutela delle attuali e future possibilità di occupazione per i lavoratori subordinati[87]. La prevenzione del *dumping* sociale è un obiettivo supportato dalla giurisprudenza della Corte e ritrovabile, come principio, nella normativa dell'Unione[88]. L'avvocato era del parere che una disposizione preventiva possa essere considerata come direttamente migliorativa per le condizioni d'impiego e lavoro, qualora la stessa sia negoziata e inserita in un contratto collettivo per conto e interesse dei lavoratori subordinati. Questa interpretazione non è ripresa dalla Corte e in letteratura vi è chi ritiene opinabile la possibilità che la prevenzione del *dumping* sociale possa integrare il secondo criterio dell'eccezione *Albany*[89].

Il prosieguo delle conclusioni è un'analisi del caso per fornire un supporto ai giudici nazionali nelle valutazioni dell'applicazione dell'eccezione *Albany* in situazioni particolari come quella in discussione, in quanto esse non possono essere operate *in abstracto* dai giudici europei sulla base delle allegazioni delle parti nella domanda di

[86] Conclusioni *FNV Kunsten* cit., pt. 71.
[87] Ivi, ptt. 74-80.
[88] In materia di prevenzione del dumping sociale possono essere citate: sentenza del 19 dicembre 2012, *Commissione contro Belgio,* causa C-577/10, ECLI:EU:C:2012:814, pt. 45; sentenza del 12 ottobre 2004, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG v José Filipe Pereira Félix,* causa C-60/03, ECLI:EU:C:2004:610, pt. 41; sentenza del 18 dicembre 2007, *Laval un Partneri contro Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan e Svenska Elektrikerförbundet*, causa C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809, pt. 103 e giurisprudenza ivi citata. Per quanto riguarda la normativa europea, la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.
[89] Nordling H., op. cit., pp. 41 e ss.

rinvio pregiudiziale[90]. Dovranno dunque essere valutate la sussistenza di un rischio reale e serio di *dumping* sociale e quanto le disposizioni in analisi siano necessarie per la prevenzione dello stesso[91], oltre che la loro proporzionalità[92]. Come nel parere dell'AG Jacobs in *Albany*, richiamato per l'approfondita analisi comparatistica, anche l'AG Wahl conclude con una panoramica delle sentenze che hanno modellato l'applicazione dello Sherman Act alle controversie di lavoro[93], utilizzandole per corroborare la tesi di un'interpretazione non restrittiva del concetto di miglioramento diretto delle condizioni d'impiego e di lavoro. Per il sindacato del caso in esame, le conclusioni sono negative: le disposizioni rientrano pienamente nell'applicazione dell'art. 101 TFUE qualora stipulate nell'interesse e per conto di lavoratori autonomi; per la seconda questione si fa rinvio alla valutazione del giudice nazionale, da effettuarsi caso per caso, sulla base di un effettivo miglioramento diretto e proporzionato per i lavoratori subordinati volto a prevenire il *dumping* sociale[94].

La Corte di Giustizia si è allineata con quanto esposto nelle conclusioni dell'avvocato Wahls, preferendo però un'analisi del caso incentrata sul concetto di "falso autonomo" anziché su quello di *dumping* sociale. Le due questioni sollevate dal giudice *a quo* vengono trattate unitamente, ma i profili evidenziati dall'avvocato generale sulla seconda questione non sono ulteriormente sviluppati dalla Corte. I giudici europei delinearono con accuratezza i criteri per riconoscere coloro che rientrano nella definizione di falso autonomo, "ossia prestatori che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori"[95]. La Corte pone alla base di ciascun criterio di valutazione proposto al giudice nazionale la propria giurisprudenza: non è la sentenza *FNV Kunsten* il primo caso dove i giudici europei si trovano a valutare la possibilità che un prestatore di servizi perda la qualità di impresa, in quanto dipendente

[90] Conclusioni *FNV Kunsten* cit., ptt. 84-100.
[91] Ivi, pt. 89.
[92] Ivi, pt. 92
[93] Sentenze AFM V. Carroll, 391 U.S. 99 (1968); Allen Bradley Co v Local Union n. 3, 325 U.S. 797 (1945); United Mine Workers v Pennington 381 U.S. 657 (1965).
[94] Conclusioni *FNV Kunsten* cit., pt. 101.
[95] Sentenza *FNV Kunsten* cit., pt. 31.

interamente dal committente[96]. Il diritto nazionale non può impedire che un prestatore ritenuto autonomo dalla propria legislazione possa essere considerato lavoratore subordinato ai sensi del diritto dell'Unione europea, qualora l'indipendenza sia solo fittizia[97]. È compito del giudice nazionale valutare, andando oltre la natura giuridica del contratto d'opera, l'esistenza di determinati criteri per la sussistenza o meno della subordinazione del prestatore[98]. La persona deve agire sotto la direzione del datore di lavoro, in particolare per quanto riguarda orario, luogo e contenuto della prestazione[99]; non deve essere partecipe dei rischi commerciali del datore di lavoro[100]; infine deve essere integrata nell'impresa per la durata del rapporto, formando un'unità economica[101]. Nel caso in cui il giudice nazionale ritenga di essere di fronte a un caso di falsa autonomia, allora potrà trovare applicazione l'eccezione *Albany*. Difatti, per la tutela del miglioramento diretto delle condizioni lavorative e d'impiego dei lavoratori falsi autonomi, le disposizioni del contratto collettivo, nel caso di specie la fissazione di una tariffa minima per la sostituzione di un lavoratore subordinato, per la

[96] È richiamata la sentenza del 14 dicembre 2006, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio contro Compañía Española de Petróleos SA,* causa C-217/05, ECLI:EU:C:2006:748, ptt. 43 e 44, in cui è evidenziato come il carattere di impresa possa essere perso nel momento in cui il prestatore di servizi non supporti nessun rischio finanziario o commerciale connesso all'attività economica da lui effettuata, e che agisca come ausiliario integrato nella struttura d'impresa del committente. Sentenza *FNV Kunsten* cit., pt. 34, che cita la sentenza del 21 febbraio 2013, *L.N. contro Styrelsen for Videregaende Uddannelser og Uddannelsesstotte,* causa C-46/12*,* ECLI:EU:C:2013:97. Cfr. anche sentenza *Lawrie Blum* cit.; sentenza del 21 giugno 1988, *Steven Malcolm Brown contro The Secretary of State of Scotland,* causa 197/86, ECLI:EU:C:1988:323; sentenza del 6 novembre 2003, *Franca Ninni Orasche contro Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst,* causa C-413/01, ECLI:EU:C:2003:600; sentenza del 4 giugno 2009, *Athanasios Vatsouras e Josif Koupatantze contro Arbeitsgemeinschaft Nürnberg 900,* cause C-22/08 e C-23/08, ECLI:EU:C:2009:344*;* sentenza *Iraklis Haralambidis* cit.

[97] Sentenza *Allonby* cit., pt. 71.

[98] Ivi, pt. 70; sentenza del 31 maggio 1989, *I. Bettray contro Staatssecretaris Van Justitie*, causa 344/87, ECLI:EU:C:1989:226, pt. 16; sentenza del 26 febbraio 1992, *V.J.M. Raulin contro Minister Van Onderwijs en Wetenschappen*, causa C-357/89, ECLI:EU:C:1992:87, pt. 10.

[99] Sentenza *Allonby* cit.

[100] Sentenza *Confederación Española* cit., nota 58; sentenza del 14 dicembre 1989, *The Queen contro Ministry of Agriculture, Fisheries and Food* (Agegate), causa C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650.

[101] Sentenza del 16 settembre 1999, *Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV e Adia Interim NV*, causa C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419.

loro natura e loro oggetto non possono essere assoggettate all'applicazione dell'art. 101 TFUE[102].

L'eccezione *Albany*, con la sentenza *FNV Kunsten*, ha ottenuto la sua massima espansione soggettiva raggiungibile senza che ne fosse stravolto il fondamento iniziale. Essa trova applicazione nei confronti di tutte quelle disposizioni della contrattazione collettiva volte al miglioramento diretto delle condizioni di lavoro e d'impiego, siano esse interne all'accordo o clausole accessorie al contratto originale, qualora il suddetto contratto sia stato negoziato per conto e nell'interesse di lavoratori subordinati o prestatori d'opera che, a seguito di una valutazione effettuata caso per caso del giudice nazionale, siano considerati falsi autonomi.

Questa interpretazione non ha del tutto risolto le incertezze giuridiche generate dalle zone grigie dei nuovi rapporti di lavoro. In particolare, sembrerebbe averne generate ulteriori nella distinzione tra quei lavoratori falsi autonomi che effettivamente sono subordinati, ma volontariamente classificati diversamente dal proprio datore di lavoro, e coloro che sono economicamente dipendenti dal datore di lavoro o che incontrano solo alcuni dei criteri della Corte[103]. Viene meno la distinzione, quindi, tra gli effettivamente subordinati ma con contratti che tentano di mascherare la subordinazione – dove quindi vi è un elemento doloso da parte del datore di lavoro - e coloro che sono parzialmente assimilabili ai subordinati, rientrando nelle diverse forme di para-subordinazione conosciuta all'interno degli Stati Membri o non disciplinate dai legislatori nazionali[104].

[102] Sentenza *FNV Kunsten* cit., ptt. 38-42.
[103] Denihan C., op. cit., p. 325. L'autrice a sua volta cita Junker A., Die Einflüsse des europäischen Rechts auf die personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes – Der Arbeitnehmerbegriff in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, vol. 9, no. 2, 2016, pp. 184–206.
[104] *Ibid.*

2.4. Oltre la giurisprudenza: il primo approccio della Commissione in materia di lavoratori e diritto antitrust

Con il caso *FNV Kunsten*, la giurisprudenza *Albany* può dirsi consolidata: la Corte non si è più pronunciata sul tema. Il successivo intervento in materia è avvenuto a fine settembre 2022, quando la Commissione europea ha pubblicato gli orientamenti "sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali"[105]. La comunicazione va a modificare una linea di interpretazione giurisprudenziale fino a questo momento uniforme nella sua evoluzione[106]. Nel documento, si estende l'ambito di applicazione di un'eccezione di cui sono stati chiaramente definiti i limiti nei confronti di lavoratori autonomi, superandoli[107].

Gli orientamenti sono un atto vincolante per la Commissione nel suo ruolo di *enforcer*, volto a indirizzare anche le politiche nazionali e le azioni delle autorità garanti della concorrenza degli Stati membri. Le motivazioni alla base di una comunicazione con questo contenuto possono essere trovate nella prima parte del documento, introduttiva e definitoria dell'ambito di applicazione generale. Il mercato del lavoro è stato profondamente cambiato dal susseguirsi di crisi economiche e sanitarie e il processo di digitalizzazione accelerato dalla pandemia Covid-19 ha evidenziato come le normative europea e nazionale non fossero pronte a sostenere il passaggio a un lavoro

[105] Comunicazione della Commissione, "Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali" C(2022) 6846 final, 29 settembre 2022. (di seguito Orientamenti 2022).
[106] Pallini M., L'approccio "rimediale" della Commissione UE alla tutela del diritto di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2023, pp. 1-14.
[107] Voci in letteratura arrivano a leggere in questa "nuova interpretazione" offerta dalla Commissione una contrarietà alla giurisprudenza della CGUE, cfr. Höppner T., Collective Copyright Licensing and the Ban on Cartels for the Solo Self-Employed, traduzione dal Tedesco originariamente pubblicata in AfP (Journal for Media Law) numeri 1/2023 (parte 1) e 2/2023 (parte 2). Ed essendo quest'ultima di carattere più ampio rispetto alle definizioni degli Orientamenti, li renderebbe inefficaci. Considerazioni di questo tipo non fanno parte della generalità delle opinioni in materia, cfr. Daskalova V., Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU competition Law?, German Law Journal, Volume 19, Issue 3, 2018, pp. 461-508; García- Muñoz Alhambra A., Collective bargaining of self-employed workers and competition law in the EU, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2023, pp. 1-11.

interamente digitalizzato, differente dalle forme di telelavoro fino a quel momento utilizzate[108].

In questa sede si vuole evidenziare come il diritto antitrust assuma un'importanza strategica nella tutela dei rapporti di lavoro ogni qualvolta il mercato attraversa profondi cambiamenti o crisi. In tal senso, l'estensione dell'eccezione *Albany* nel caso *FNV Kunsten* può essere interpretata come una risposta alle crisi economiche che avevano al tempo radicalmente modificato i rapporti lavorativi. Analogamente, la pubblicazione della comunicazione in esame si colloca in un contesto successivo alla crisi sanitaria del Covid-19 e alle significative trasformazioni imposte dalla digitalizzazione dei mercati. La disciplina della concorrenza acquisisce dunque rilevanza nella gestione emergenziale del mercato del lavoro[109].

La comunicazione si distingue in due differenti sezioni, che delineano le diverse strategie che la Commissione intende applicare nel futuro. La prima concerne un'estensione dell'eccezione *Albany* oltre le categorie del lavoratore subordinato e lavoratore falso autonomo fino a ora protagoniste delle decisioni della Corte[110]. La seconda parte della comunicazione si concentra su accordi che, pur non essendo riconducibili alla prima sezione perché i soggetti non sono ascrivibili alla sfera applicativa dell'eccezione *Albany* anche nella sua accezione più ampia, tutelano coloro che sono considerabili la parte debole del rapporto contrattuale[111]. In questo secondo caso la Commissione si vincola a una posizione di non intervento, senza rinunciare a compiti di monitoraggio e controllo, di fronte a intese restrittive della concorrenza giustificate dalla debolezza di una delle parti contrattuali.

[108] De Stefano V., The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, no. 3, Spring 2016, pp. 471-504.
[109] Pezzoli A., La politica della concorrenza ai tempi del virus e la rilegittimazione dell'intervento pubblico, Mercato Concorrenza Regole, n. 1, 2020, pp. 139-155.
[110] Orientamenti 2022, cit., pp. 9-14.
[111] Orientamenti 2022, cit., pp. 15-16.

L'introduzione della comunicazione inizia con una ricostruzione delle tappe principali della giurisprudenza che ha perfezionato l'eccezione *Albany*[112]. Con la consapevolezza che, spesso, i lavoratori autonomi individuali hanno difficoltà nell'influire sulle proprie condizioni lavorative o non hanno un forte potere contrattuale e che affinché possa essere estesa l'eccezione in questione ai lavoratori falsi autonomi è necessaria una pronuncia di riqualificazione del rapporto lavorativo da parte del giudice nazionale, la Commissione sottolinea come vi siano dei soggetti vulnerabili non tutelati dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia[113].

Vi è poi una particolare attenzione sia nel limitare i possibili effetti del documento, che nel potere definitorio dallo stesso esercitato. Mentre è chiaro che concetti come "lavoratore autonomo individuale" e "controparte" devono poter essere definiti per delineare l'ambito di applicazione, la Commissione non interviene sulla nozione di "lavoratore"[114]. I due elementi fondamentali per l'individuazione di un lavoratore autonomo individuale sono che esso non disponga "di un contratto di lavoro o non ha in atto un rapporto di lavoro" e che la prestazione dei servizi avvenga *principalmente* tramite lavoro personale[115]. Vista l'estensione dell'eccezione anche ai lavoratori su *piattaforma*, questa nuova entità viene definita come "una persona fisica o giuridica che presta un servizio commerciale che soddisfa tutti i requisiti seguenti: il servizio commerciale è prestato, almeno in parte, a distanza per via elettronica, ad esempio tramite un sito web o un'applicazione mobile; [esso] è prestato su richiesta di un destinatario del servizio; [il servizio] comporta, come componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da singole persone, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o presso un'ubicazione determinata"[116]. Inoltre, nel seguito degli orientamenti, si distingue la piattaforma di lavoro dalle altre

[112] Orientamenti 2022, cit. ptt. 1-7.
[113] Ivi, ptt. 8 e 9.
[114] Hanno affrontato la questione della definizione di lavoratore in dottrina: Battista L., L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione Europea, Argomenti di Diritto del Lavoro, n. 3, 2021, pp. 624-642; Countouris, N. The Concept of 'Worker' in European Labour Law, op. cit.; Menegatti, E. Taking EU labour law beyond the employment contract, op. cit.
[115] Orientamenti 2022, cit., pt. 2 a).
[116] Orientamenti 2022, cit., pt. 2 d), parentesi quadre qui aggiunte.

piattaforme *online* in quanto "organizzano il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma."[117]. Sull'efficacia del documento la Commissione dichiara che in nessun modo tale comunicazione potrà o vorrà impedire pronunce sull'interpretazione dell'art. 101 TFUE da parte della Corte di Giustizia[118], né "creano alcun diritto o obbligo sociale e lasciano impregiudicate le prerogative degli Stati membri in materia di politica sociale e l'autonomia delle parti sociali"[119].

Successivamente viene determinato l'ambito di applicazione della comunicazione[120]. La comunicazione si concentra sugli accordi collettivi che tutelano le classiche materie di interesse per i soggetti da essi tutelati: ferie, gratifiche e premi, orario e modalità di lavoro sono solo alcuni esempi citati[121]. Qualsiasi altro oggetto di accordo, quale per esempio la distribuzione geografica delle zone di servizio, non verrà esentato ai sensi dell'eccezione *Albany* o del terzo paragrafo dell'art. 101 TFUE, ma vedrà applicata la disciplina antitrust. La Commissione offre diversi esempi per rendere chiara la linea di demarcazione tra ciò che rientra in "condizioni di lavoro" e ciò che invece ne esula: del primo caso ne sono esempi le disposizioni di un accordo collettivo che stabiliscono gli obblighi minimi in materia di salute e sicurezza per i ciclofattorini che operano tramite piattaforma, nel secondo caso rientrano, sempre a titolo esemplificativo, gli accordi tra *rider* di impegno a non effettuare più di un numero definito di consegne al giorno[122].

[117] Orientamenti 2022, cit., pt. 30.
[118] Ivi, pt. 11.
[119] Ivi, pt. 10.
[120] Ivi, ptt. 13-19. La Commissione si premura più volte nell'atto di specificare che non intende entrare nei procedimenti e legislazioni nazionali in materia, e che per avere valenza ai fini dell'applicazione della comunicazione, il contratto collettivo deve essere un atto concluso secondo le procedure previste dalla legislazione - indipendentemente poi dalla natura nazionale o transfrontaliera dell'ambito di applicazione dello stesso - tra lavoratori autonomi individuali, o loro rappresentanti, e l'impresa o l'associazione di imprese ai quali prestano i propri servizi, riguardante le condizioni di lavoro.
[121] Ivi, pt. 15.
[122] Ivi, esempio 1, pp. 7-8.

A qualche anno di distanza dalla decisione della sentenza *FNV Kunsten*, il panorama del diritto del lavoro è cambiato. Mentre l'avvocato generale Wahl negava la possibilità di una contrattazione collettiva tra lavoratori autonomi, in quanto equivalente a un accordo tra imprese, la sensibilità odierna è mutata[123]. Sempre più Stati membri ammettono e disciplinano la contrattazione collettiva per questi soggetti, riconoscendo come l'indipendenza non sia sempre garantita, il potere contrattuale possa essere equivalente a quello di un lavoratore subordinato e che spesso la scelta della prestazione autonoma è dettata da un mercato del lavoro stagnante e precarizzato[124]. Il nodo centrale è l'assenza di un quadro di armonizzazione a livello europeo: solo alcuni Stati membri hanno adottato disposizioni in materia, in un mosaico di soluzioni eterogenee. Ciò incide direttamente sulla distinzione tra la contrattazione collettiva rilevante ai fini degli orientamenti e un accordo tra imprese: essa risiede nella presenza di una trattativa collettiva strutturata, requisito che caratterizza la prima tipologia di accordo[125]. L'intervento dei legislatori nazionali in merito, qualora presente, è comunque parziale. Ne deriva il rischio che, se l'elemento della trattativa venisse interpretato in senso meramente formalistico, difficilmente un lavoratore autonomo individuale potrebbe rientrare nell'ambito di applicazione dell'eccezione *Albany*, per mancanza di tale struttura. In attesa di un intervento

[123] Un esempio è il CCNL Rider 9/9/2020: è stato il primo esempio di contrattazione collettiva italiano per ciclofattorini, considerati lavoratori autonomi, con principali firmatari AssoDelivery e UGL.
[124] Cfr. Eurofound, Industrial relations and social dialogue. Regulating minimum wages and other forms of pay for the self-employed, Publications Office of the European Union, 2022. *De jure*, solo in Polonia è ammessa la contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi. È permessa in casi eccezionali in Austria, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna e Svezia. I casi eccezionali possono a loro volta essere categorizzati in: solo alcune categorie di lavoratori autonomi (Austria, Francia, Grecia); i lavoratori autonomi economicamente dipendenti (Germania, Grecia, Portogallo, Spagna e Svezia); ed eccezioni basate sul diritto della concorrenza nazionale (in Irlanda per alcune categorie o per lavoratori economicamente dipendenti, nei Paesi Bassi per i *solo self employed*, lavoratori indipendenti che prestano servizio fianco a fianco con lavoratori subordinati.) Non è regolata in Belgio, Croazia, Cipro, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta e Slovenia. È espressamente proibita in Bulgaria, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Ungheria, Lettonia, Romania e Slovacchia. Diverso è il panorama delle associazioni sindacali. Sono espressamente proibite associazioni sindacali e altre forme di associazionismo tra lavoratori indipendenti in Estonia, Romania e Slovacchia. Non sono regolate in Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta e Portogallo. Sono ammesse nei restanti stati membri, sottolineando come nei Paesi Bassi la base giuridica per le forme di associazioni sindacali tra lavoratori autonomi sia da individuarsi nel diritto della concorrenza.
[125] Orientamenti 2022, cit., pt. 17.

normativo uniforme, sarebbe dunque auspicabile un approccio sostanzialistico, che concentri l'attenzione non tanto sulla forma della trattativa quanto sull'oggetto dell'accordo, valorizzando la finalità di tutela dei diritti sociali delle parti coinvolte[126].

Con queste considerazioni sullo sfondo, nella prima parte della comunicazione sono individuate le categorie di accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali che si trovano in una posizione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, pertanto esclusi dall'ambito di applicazione dell'art. 101 TFUE in virtù dell'eccezione *Albany*[127]. La Commissione procede quindi nell'identificazione delle tre categorie di lavoratori autonomi che vi rientrano, chiarendo anche che l'appartenenza a una categoria non esclude l'appartenenza a un'altra tra quelle individuate negli orientamenti[128].

La prima categoria oggetto di tutela è quella dei lavoratori autonomi in una situazione di dipendenza economica[129]. I criteri per la sussistenza della dipendenza economica sono individuati dalla Commissione con il caso in cui "[…]in media, almeno il 50% del suo reddito di lavoro totale provenga da un'unica controparte, in un periodo di uno o due anni"[130]. Per distinguerli dalle categorie seguenti, gli orientamenti inoltre descrivono i lavoratori economicamente dipendenti come soggetti integrati nell'apparato imprenditoriale, essendo "un'unità economica" con l'impresa, in quanto vi è "dipendenza in larga misura dalla controparte", da cui *probabilmente* ricevono istruzioni sulle modalità di svolgimento della prestazione[131]. L'utilizzo da parte della Commissione dell'istituto della dipendenza economica può essere visto come un

[126] Denihan C. op. cit., pp. 317-352.
[127] Ivi, p. 10" "Nei casi in cui lavoratori autonomi individuali si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, si riterrà che i loro accordi collettivi esulino dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE indipendentemente dal fatto che tali lavoratori soddisfino anche i criteri per essere considerati falsi autonomi."
[128] La sentenza *FNV Kunsten* e gli elementi dalla CGUE cristallizzati per riconoscere un falso lavoratore autonomo rispetto ad uno genuino sono sullo sfondo del ragionamento giuridico, oltre che espressamente richiamati più volte, come nel punto 7 degli Orientamenti, e nelle note di tutto il documento.
[129] Orientamenti 2022, cit., pt. 23-25.
[130] Orientamenti 2022, cit., pt. 24.
[131] Ivi, pt. 23; sentenze Becu e a, C-22/98 e FNV Kunsten Informatie C-413/13.

avvicinamento alle legislazioni nazionali[132] e alle politiche europee in materia di tutela di lavoratori vulnerabili[133].

Differenti dai lavoratori "economicamente dipendenti" sono coloro che lavorano "fianco a fianco" ai lavoratori subordinati[134]. Sono soggetti con mansioni identiche o similari a quelle dei dipendenti dell'impresa, e seppure resti compito degli organi giurisdizionali o delle competenti autorità nazionali decidere se riqualificare il rapporto lavorativo, gli stessi devono poter avere accesso alla contrattazione collettiva migliorativa delle condizioni di lavoro. Gli orientamenti richiamano i criteri che la sentenza *FNV Kunsten* individua come guida per i giudici nazionali nella conversione del rapporto lavorativo di un falso lavoratore autonomo[135]. L'esplicito inserimento di questa categoria di lavoratori nell'estensione dell'eccezione *Albany* rimuove qualsiasi incertezza applicativa nei confronti dei lavoratori falsi autonomi: anche in attesa o in assenza di un'eventuale pronuncia giudiziale sulla conversione del rapporto lavorativo, questi soggetti possono partecipare ed essere soggetti alla contrattazione collettiva senza che venga considerata un'intesa ai sensi dell'art. 101 TFUE.

Infine, la terza categoria alla quale la Commissione estende l'eccezione *Albany* è quella dei lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali[136]. Sono descritti come coloro "che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati nei confronti delle piattaforme di lavoro digitali tramite le quali, o alle quali, offrono il proprio lavoro"[137]. Questi lavoratori hanno spesso difficoltà nello scegliere la clientela, selezionata da un algoritmo senza che possano interferire con la scelta, e le piattaforme possono imporre modalità, condizioni

[132] Cfr. Capitolo 2 par. 5.2.
[133] In ambito europeo, il progetto *Working Yet Poor (* https://workingyetpoor.eu/ *)* ha creato delle tassonomie di soggetti *vulnerable and underrepresented* (VUP). Nella seconda, dedicata ai lavoratori autonomi, si fa specifico riferimento ai falsi autonomi e ai soggetti economicamente dipendenti dalla controparte. La conclusione del progetto ha visto la pubblicazione del libro Ratti L., Schoukens P. (eds.), Working Yet Poor: Challenges to Eu Social Citizenship, Hart Pub Ltd, 2023.
[134] Orientamenti 2022, cit., ptt. 26 e 27.
[135] Si rimanda a Orientamenti 2022 pt. 26 e sentenza *FNV Kunsten* pt. 37.
[136] Orientamenti 2022, cit. ptt. 28-31.
[137] Ivi, pt. 28.

del rapporto, e le tariffe per le prestazioni[138]. Nelle piattaforme in esame non rientrano quelle meramente aggregatrici di domanda e offerta, o quelle che offrono prestazioni meramente accessorie ad altri servizi online. Inoltre, la Commissione, conscia delle difficoltà riscontrate dalla giurisprudenza europea e nazionale nel definire il rapporto intercorrente tra piattaforma e *prosumer*[139], fa riferimento sia al lavoro *per* la piattaforma che al lavoratore che utilizza la stessa solo come mero tramite[140]. La terza categoria viene introdotta senza soffermarsi sulla difficoltà notoriamente riscontrate dagli ordinamenti nazionali a definire i lavoratori come subordinati alla piattaforma, o in generale nel riconoscere la relazione lavorativa intercorrente tra coloro che offrono i servizi e la piattaforma[141]. Difficoltà riscontrata in altri atti dell'Unione, come nella direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali[142], dalla quale è scomparsa dalla parte delle definizioni quella di "lavoratore" che era stata introdotta nella prima proposta del progetto legislativo[143]. Ignorare la problematica definitoria per raggiungere il fine ultimo di offrire una maggiore tutela ai lavoratori su piattaforma non offre sicurezza a lungo termine per questi soggetti,

[138] Lamannis M., Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives, ETUI report, n. 2, 2023.
[139] Per *prosumer* si intende il destinatario di beni e servizi che non si limita al ruolo passivo di consumatore o utente, ma partecipa attivamente alle fasi del processo produttivo, definizione nata in *The Third Wave*, Alvin Toffler, 1980.
[140] La distinzione è tra soggetto direttamente impiegato dalla piattaforma, quindi pienamente subordinato, e colui che, per quanto mantenga profili di autonomia, è economicamente e tecnologicamente dipendente dalla piattaforma. Cfr. Countouris N., De Stefano V., "Not the usual gig": the personal scope(S) of application of Directive 2831/2024 on improving working conditions in platform work, European Labour Law Journal, Special Issue Contribution, 2025, pp. 1-20.
[141] Inglese M., The Collaborative Economy Within the Framework of the European Union's Digital Single Market, in Inglese M., Regulating the Collaborative Economy in the European Union Digital Single Market, Springer, 2019, pp. 39-65.
[142] Direttiva UE 2831/2024 del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, analizzata nel Capitolo III par. 5.
[143] Un tentativo di intervento da parte delle istituzioni europee era infatti contenuto nella proposta per la direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, COM/2021/762 final, all'art. 2. Tenendo conto, nei considerando iniziali, dell'importanza del percorso giurisprudenziale della Corte di Giustizia, e dell'incidenza che dovevano continuare ad avere le nozioni di lavoratore nazionali, veniva proposta come definizione di lavoratore " una persona fisica che, per un certo periodo di tempo, fornisce prestazioni a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima in cambio di una retribuzione;" e di datore di lavoro "una o più persone fisiche o giuridiche che sono direttamente o indirettamente parte di un rapporto di lavoro con un lavoratore". Entrambe le definizioni non sono inserite nel testo in vigore. Sul punto, Capitolo III par. 5.2.

rimandando la questione a un futuro non definito. La zona grigia di mancanza di definizione, aggravata dall'assenza di legislazione consolidata e con prassi avviata in materia digitale, non fa che confermare la consapevolezza di un problema che però non si riesce, per motivi giuridici e politici, a risolvere[144]. Nonostante ciò, le linee guida sono state pensate in maniera complementare rispetto alla direttiva citata, in quanto coprono le aree lasciate scoperte dalla stessa: i lavoratori che non possono vedere il proprio rapporto convertito in lavoro subordinato, in mancanza dei criteri che gli Stati membri dovrebbero individuare sulla base dell'art. 5 della direttiva, possono essere comunque considerati tutelati dall'eccezione *Albany* grazie all'interpretazione fornita dalla Commissione[145].

La seconda sezione della comunicazione concerne le *priorità della Commissione in materia di applicazione* della tutela del diritto antitrust, dove l'*enforcer* europeo si impegna a non intervenire contro accordi collettivi conclusi da soggetti che non rientrano nell'esenzione, il cui ampliamento è stato precedentemente dettagliato, ma "potrebbero in effetti trovarsi ad affrontare difficoltà simili a quelle dei lavoratori autonomi individuali che rientrano nelle categorie di cui alle sezioni 3.1, 3.2 e 3.3."[146]

I primi soggetti sono i lavoratori che intrattengono rapporti con una controparte che dispone di un certo livello di forza economica, in quanto potrebbero non disporre di potere contrattuale sufficiente a influire sulle proprie condizioni di lavoro[147]. Si presume che vi sia questo squilibrio tra le parti qualora sia presente una delle due condizioni individuate. La prima riguarda il caso in cui la controparte o le controparti contrattuali rappresentino l'intero settore o l'intera industria[148]. Sembrerebbe fare riferimento a posizioni monopolistiche o oligopolistiche, il cui potere di mercato è empiricamente valutabile e si può, dunque, facilmente presumere l'impotenza di lavoratori autonomi individuali o loro rappresentanti nel dettare condizioni più

[144] Countouris N., The Concept of 'Worker' in European Labour Law, op. cit., pp. 192 e ss.
[145] Sul punto, Capitolo III par. 5.
[146] Orientamenti 2022, cit., pt. 32.
[147] Ivi, pt. 33.
[148] Ivi, pt. 34.

favorevoli per la propria condizione lavorativa[149]. La seconda condizione è di tipo numerico: è considerata in una posizione di forte potere di mercato la controparte il cui fatturato totale annuo e/o il bilancio totale annuo superi i due milioni di euro o i cui effettivi sono pari o superiori a dieci persone, oppure più controparti insieme che superano una delle due soglie[150]. È evidente la metodologia comune alla definizione delle grandi piattaforme nel regolamento sui mercati digitali (DMA): l'art. 3 par. 2 del regolamento individua le soglie che devono essere raggiunte affinché una piattaforma sia definita *gatekeepers* e, di conseguenza, poter incorrere in determinati obblighi e sanzioni[151]. Con l'entrata in vigore dei regolamenti sui mercati e servizi digitali, noti rispettivamente come DMA e DSA[152], si è passati da una valutazione qualitativa basata su vari indici sintomatici della posizione dominante a un sistema fondato su soglie quantitative predefinite, un cambiamento di paradigma nato dalle trasformazioni dei mercati, in questo caso digitali. Metodologia che non sorprende sia stata ripresa anche nella valutazione del potere contrattuale tra lavoratori autonomi individuali e controparti, poiché anche il mercato del lavoro è attraversato da dinamiche evolutive analoghe.

La seconda categoria di accordi dalla quale la Commissione si astiene dall'intervenire è una porta aperta per la futura evoluzione del diritto degli Stati membri sulla materia, oltre che una tutela per le figure intermedie già previste dalla legislazione nazionale[153]. Essa fa riferimento, infatti, agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi individuali conclusi ai sensi della legislazione nazionale o europea[154]. Saranno dunque i legislatori nazionali o futuri interventi europei a dare forma a questa categoria.

[149] Sul punto, Capitolo II.
[150] Orientamenti 2022 cit., pt. 34.
[151] Regolamento UE 2022/1925 del 14 settembre 2022, relativo a mercati equi e contendibili nel settore digitale e che modifica le direttive (UE) 2019/1937 e (UE) 2020/1828 (regolamento sui mercati digitali).
[152] Regolamento UE 2022/2065, del 19 ottobre 2022, relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE (regolamento sui servizi digitali).
[153] Denihan C., op. cit., p. 337.
[154] Orientamenti 2022, cit., pt. 36.

La Commissione ha così delineato il futuro dell'attuazione dell'art. 101 TFUE e della sua eccezione in Unione europea. È possibile riscontrare che non sono state, al seguito della pubblicazione degli orientamenti, intraprese azioni nei confronti di accordi collettivi di lavoratori autonomi[155]. Tuttavia, si sottolinea come, storicamente, la maggior parte dei casi in materia di contrattazione collettiva è solitamente portata davanti al giudice nazionale in cause civili e non promossa nell'ambito della procedura del Regolamento CE n. 1/2003[156].

Con gli orientamenti appena analizzati la Commissione ha esteso ai suoi massimi storici l'eccezione soggettiva all'applicazione dell'art. 101 TFUE, superando le questioni interpretative sulle diverse figure del lavoratore che la Corte di Giustizia non ha ulteriormente approfondito dopo FNV Kunsten. Trattandosi di un intervento di diritto antitrust e non diretto a modificare la definizione binaria del lavoro, gli orientamenti hanno portato all'adozione di una linea interpretativa volta a tutelare il lavoratore autonomo individuale tramite la *non applicazione* dell'art. 101 TFUE. Un intervento che non pone questioni di compatibilità con la legislazione in materia di diritto del lavoro, europea o nazionale, volto ad ottenere una tutela concreta e potenzialmente di rapida implementazione – le tempistiche sono quelle di adozione di accordi collettivi nei diversi Stati membri - per i soggetti coinvolti dai nuovi rapporti di lavoro.

[155] L'assenza di azione da parte dell'*enforcer* europeo è monitorabile sul motore di ricerca appositamente creato dalla Commissione, CompCases, per registrare la casistica antitrust passata ed in corso. https://competition-cases.ec.europa.eu/search

[156] Regolamento (CE) n. 1/2003, del 16 dicembre 2022, concernente l'applicazione delle regole di concorrenza di cui agli articoli 81 e 92 del trattato.

3. Accordi tra datori di lavoro: l'applicazione dell'art. 101 TFUE a tutela della concorrenza del mercato del lavoro

È stato finora affrontato il tema della contrattazione collettiva come possibile accordo restrittivo della concorrenza, la creazione giurisprudenziale di un'eccezione all'applicazione dell'art. 101 TFUE per questa tipologia di accordi e la sua evoluzione, alla cui base vi è la necessità di tutelare le politiche sociali previste dai Trattati e i lavoratori soggetti della contrattazione stessa. Guardando agli altri soggetti protagonisti del mercato, nell'ultimo decennio si sono moltiplicate le indagini e le attenzioni anche nei confronti degli accordi tra datori di lavoro[157]. Queste intese non rispondono alle stesse esigenze di tutela degli accordi collettivi, avendo come obiettivo ultimo un incremento del profitto dei partecipanti ad esse. Sono dunque confliggenti con la tutela della concorrenza che si è affermata nel mercato interno europeo e per questo censurabili alla luce dell'art. 101 TFUE.

Gli accordi collusivi tra datori di lavoro rappresentano una sfida significativa per il diritto antitrust, visti i poteri di controllo, supervisione e direzione che il datore di lavoro ha su ogni momento lavorativo. Questo squilibrio di potere nella relazione lavorativa deve essere tenuto in considerazione nell'affrontare la tematica delle intese e le modalità di prevenzione e sanzione delle stesse[158]. Gli accordi, che possono riguardare la fissazione dei salari, la limitazione delle assunzioni e altre pratiche che riducono la concorrenza nel mercato del lavoro, sono considerati dannosi per i lavoratori e per l'efficienza economica complessiva[159]. La letteratura ha affrontato con crescente attenzione questi comportamenti, sviluppando criteri per identificarli e sanzionarli, le autorità di regolamentazione giocando un ruolo cruciale nel monitorare

[157] Joint Nordic report 2024, Competition and Labour Markets.
[158] Gyulavári T., The insight of Labor Law: How to Prevent Infringements by Rogue Employees?, in Tóth T. (ed.), The Cambridge Handbook of Competition Law Sanctions, Cambridge University Press, 2022, p. 231.
[159] Deb S. et all, What drives Wage stagnation: Monopsony or Monopoly?, Journal of the European Economic Association, Vol. 20, Iss. 6, 2022, pp. 2181-2225.

e reprimere queste pratiche, assicurando che il mercato del lavoro rimanga competitivo e accessibile.

Per comprendere il fenomeno è necessario rivolgersi alla letteratura statunitense e alla casistica d'oltreoceano, che anticipano l'intervento europeo in materia di quasi quindici anni e dove queste intese continuano a essere oggetto di crescente attenzione da parte delle autorità garanti della concorrenza[160]. Le tipologie di accordo oggetto di indagine sono state differenziate in dottrina a seconda dell'oggetto delle disposizioni contenute nello stesso e dalla complessità della rete creata dall'intesa[161]. Si distingue inizialmente tra accordi di *wage-fixing*, che mirano a una fissazione del salario, e accordi di *no-poach*, che hanno ad oggetto l'obbligo di non assunzione dei dipendenti dei partecipanti all'accordo[162]. Gli accordi di non assunzione a loro volta si distinguono in un impegno ad astenersi dal cercare attivamente un contatto con i dipendenti altrui (*non-solicit* o anche *no cold-calling*), da un impegno a non assumere anche qualora fosse il lavoratore a presentarsi in un'impresa differente da quella dell'attuale impiego (*no-hire*)[163]. Sia gli accordi di fissazione salariale che quelli di non assunzione colpiscono direttamente i lavoratori, andando ad incidere negativamente sul salario, sulla mobilità lavorativa e sull'allocazione delle migliori risorse[164].

Il primo caso significativo di accordi collusivi tra datori di lavoro ha coinvolto alcune delle più grandi aziende tecnologiche del mondo, nella *Silicon Valley*[165]. Nel 2010, il Dipartimento di Giustizia degli Stati Uniti (DOJ) ha avviato un'indagine su presunti accordi di non assunzione (*no-poach agreements*) tra varie società di sviluppo

[160] Posner E. A., Roberts S., No-Poach Antitrust Litigation in the United States, University of Chicago Coase-Sandor Institute for Law & Economics Research Paper No. 993, Novembre 2023.
[161] In particolare si distingue tra accordi di non assunzione semplici, quindi tra differenti imprese del settore, e complessi, che caratterizzano solitamente le intese tra imprenditori appartenenti a un *franchise*. Per approfondimenti cfr. Posner E.A., Robert S., op. cit.
[162] Posner E. A., Robers S., op. cit.
[163] *Ibid.*
[164] Cfr. Delabatista V., Rubens M., Colluding Against Workers, Journal of Political Economy, Vol. 133, n. 6, 2025, pp. 1796-1839; Denihan C., op. cit.
[165] Anche noto come *High tech employee antitrust litigation*, il caso Complaint, U.S. v Adobe Systems Inc., et al, del 29 novembre 2014.

tecnologico, tra cui Apple, Google, Intel, Adobe, Intuit, Pixar e Lucasfilm[166]. Questi accordi impedivano alle aziende coinvolte di assumere i dipendenti delle altre partecipanti, limitando così la mobilità lavorativa e la capacità dei lavoratori di negoziare migliori condizioni salariali e opportunità di carriera[167]. Questo caso ha avuto un impatto significativo sul diritto della concorrenza e la sua applicazione, aumentando la consapevolezza sugli effetti che essa può avere sui diritti dei lavoratori e la necessità di introdurre rigorose normative antitrust a garanzia di un mercato del lavoro equo e competitivo. Il caso della *Silicon Valley* ha anche innescato una serie di riforme interne nelle aziende tecnologiche e una maggiore attenzione da parte delle autorità di regolamentazione su accordi simili in altri settori, rafforzando la lotta contro le pratiche collusive che minano la mobilità e il benessere dei lavoratori[168]. Numerosi casi recenti hanno visto aziende essere soggette ad indagini e cause legali per pratiche similari, evidenziando l'impegno delle autorità statunitensi nel mantenere un mercato del lavoro equo e competitivo[169].

In Unione europea, nel 2014 la Commissione ha avviato un'indagine su presunti accordi tra alcune delle più grandi compagnie aeree europee, aventi come oggetto il coordinamento delle pratiche di gestione delle risorse umane, inclusi i livelli salariali e l'assunzione di personale[170]. È il primo caso ad aver sollevato preoccupazioni significative sul rispetto delle normative antitrust dell'UE in materia di mercato del

---

[166] Alexander L., Salop S.C., Antitrust Worker Protections: The Reason Does Not Allow Counting of out-of-Market Benefits, University of Chicago Law Revies, Vol. 90(2), 2023, p. 314.
[167] Nel settembre 2010, il DOJ ha raggiunto un accordo con le società coinvolte, obbligandole a cessare immediatamente queste pratiche e a non stipulare accordi simili in futuro. Tra il 2011 e il 2012 è stata intentata una serie di *class action* da parte di un numero rilevante di dipendenti contro le stesse aziende, accusandole di cospirare per limitare i salari e le opportunità di carriera. Sul punto, cfr. Ferres D., Kankanhalli G., Muthukrishnan P., Anti-Poaching Agreements, Innovation, and Corporate Value: Evidence from the Technology Industry, SSNR Papers, 2023, Appendice C.
[168] Gibson M., Employer Market Power in Silicon Valley, Upjohn Institute Working Paper 24-398, 2024.
[169] Per la casistica nel mondo dell'animazione americana: Ashenfelter O., Gilgenbach R., No-Poaching Agreements as Antitrust Violations: Animation Workers Antitrust Litigation, Working Paper n. 657, Princeton University, Industrial Relations Section, January 2023. Altre recenti cause in materia di *no poach e wage fixing* sono United States v Manabe, NO. 2:22-CR-00012, 2022 WL 3161781 (*no poach e wage fixing*), United States v Patel, No. 3:21-CR-220, 2022 WL 17404509 (*no poach*).
[170] Antitrust Procedure, Case AT.39964 – Air France/KLM/Alitalia/Delta, 12 maggio 2015 https://competition-cases.ec.europa.eu/cases/AT.39964.

lavoro. Più recentemente, la Commissione si è concentrata sul settore della ristorazione e di *food delivery* tramite piattaforma[171], mentre la Corte di Giustizia ha avuto modo di pronunciarsi sul settore sportivo[172]. Anche le corti e le autorità garanti della concorrenza nazionali si sono occupate della questione degli accordi collusivi tra datori di lavoro in diversi settori[173]. La problematica della restrizione della concorrenza dal lato dei datori di lavoro è presente in maniera trasversale, indipendentemente dal settore in cui l'accordo opera o l'ordinamento giuridico nella quale le imprese partecipanti hanno sede e il moltiplicarsi delle indagini riflette una crescente consapevolezza delle autorità garanti dell'importanza di proteggere i diritti dei lavoratori e di promuovere un ambiente economico in cui la concorrenza possa prosperare a beneficio di tutti gli attori del mercato[174].

[171] Cfr. comunicato stampa del 21 novembre 2023, Antitrust: Commission carries out unannounced inspections in the online food delivery sector, IP/23/5944. Per il commento sulla decisione si rimanda al Capitolo IV. par. 2.1.

[172] Caprara L.V, et al, La sentenza Diarra e il futuro del sistema dei trasferimenti nel calcio: confronto tra principi europei e norme FIFA, Lavoro, Diritto, Europa, n., 2025, pp. 1-16.

[173]Uno degli ambiti prevalenti in cui tali accordi sono stati oggetto di indagine è quello sportivo, ma sono state rilevate infrazioni anche in ambito scientifico, tecnologico e dell'istruzione. Cfr. Joint Nordic Report, op. cit., p. 21 tabella 2, i casi più recenti di seguito riportati. Come accordi di *no-poaching* sono stati sanzionati accordi nel settore immobiliare (Lituania, 2022), nei laboratori clinici/sanità (Portogallo, 2022), nel settore sportivo per quanto riguarda calcio (Portogallo, 2022) e basket (Polonia, 2022), ingegneria e providers tecnologici (Romania, 2022), e nell'istruzione privata indipendente (Spagna, 2022). Come accordi di *wage-fixing* sono stati sanzionati accordi nel settore sportivo del basket (Lituania, 2021), degli istallatori di ascensori (Grecia, 2022), gli organizzatori di gare di speedway (Polonia, 2022), e nel settore di ingegneria e providers tecnologici (Romania, 2022).

[174] Rodrigues A.S., Rocha M., Moura S., Anticompetitive Agreements in Labour Markets: a Survey of the most Recent Developments in EU Competition Law, Journal of European Competition Law & Practice, Volume 15, Issue 2, March 2024, pp. 141–149.

3.1. La posizione della Commissione sugli accordi tra datori di lavoro distorsivi della concorrenza: il Policy Brief 2024

Che la Commissione si sia ispirata alle prassi di altre autorità della concorrenza nella scrittura del proprio *policy brief* sulla materia degli accordi tra datori di lavoro, pubblicato a maggio 2024, è chiaro dall'introduzione dello stesso[175]. Le motivazioni addotte dalla Commissione per il suo intervento tardivo rispetto alle altre autorità garanti della concorrenza e all'estensione che il fenomeno è riuscita ad ottenere riguardano il frazionamento del mercato del lavoro, spesso valutato in scale inferiori a quella nazionale, quale quelle locali o regionali: le autorità nazionali degli Stati membri sono storicamente sembrate i soggetti più adatti a indagare e sanzionare questo tipo di fenomeno. Un intervento direttivo dal vertice della rete delle autorità garanti della concorrenza è espressione dell'ambizione ad una dimensione europea del mercato del lavoro, della volontà di ricercare una soluzione armonizzata e di garantire un'effettiva concorrenza nei nuovi rapporti di lavoro. Facendo riferimento a precedenti comunicazioni, viene chiarita la posizione della Commissione in materia: non solo *wage fixing* e *no-poach agreements* sembrerebbero da subito ricondotti alla categoria delle restrizioni per oggetto, ma si esclude già che siano in grado di rientrare, per le loro caratteristiche, in restrizioni della concorrenza di tipo ancillare e nell'ambito applicativo dell'esenzione da sanzioni ad esse connessa[176].

Dopo una breve parentesi definitoria sul contenuto degli accordi di fissazione salariale e di non assunzione, sono lungamente analizzati i danni di tipo economico che le intese tra datori di lavoro in analisi apportano al mercato interno. I danni derivanti da accordi

[175] Commissione Europea, Competition policy brief, Antitrust in Labour Markets, Issue 2, Maggio 2024, in seguito anche *policy brief*.

[176] Comunicazione della Commissione "Linee direttrici sull'applicabilità dell'articolo 101 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli accordi di cooperazione orizzontale" (*Horizontal Guidelines*), (2023/C 259/01) par. 279, e Orientamenti 2022, cit., pp. 2-13, par. 17, esempio 2. A differenza di quanto invece deciso nella giurisprudenza americana e dalle autorità per la concorrenza, che a seguito della decisione *Deslandes v. McDonald's USA*, LLC (2023), lasciano aperta la possibilità che le restrizioni *no-poach* possano avere natura ancillare.

di fissazione salariale colpiscono i lavoratori con una depressione di salari e altri benefici, con l'effetto secondario di ridurre l'*output* e aumentare i costi di produzione a danno anche dei consumatori[177]. Analizzando il fenomeno in mercati concentrati, sembrerebbe riconnettersi anche a una crescita a rilento del PIL nazionale. Gli effetti dell'accordo di non assunzione reciproca hanno portata analoga: riduzione della dinamicità del mercato del lavoro, con effetti negativi sui salari, della produttività delle imprese e dell'innovazione[178].

A seguire, la Commissione svolge un'analisi del diritto e della giurisprudenza europea che permettono di considerare questa tipologia di intese come restrittive della concorrenza per oggetto[179]. Richiamando i criteri dettati dall'interpretazione - restrittiva - della Corte di Giustizia, si sottolinea come, per essere ritenuti appartenenti a tale categoria, l'obiettivo oggettivo dell'accordo debba essere chiaro dal contenuto dello stesso, senza che esso venga confuso con le intenzioni soggettive o gli obiettivi legittimi perseguiti dalle imprese in questione[180]. Il definire *ex ante* tutti gli accordi tra datori di lavoro come restrizioni per oggetto, visti gli effetti potenziali che hanno sul mercato e sui lavoratori, rende non necessario valutare il mercato rilevante o gli effetti sul mercato una volta che viene accertata la violazione[181]. È inoltre ricordato come il perseguimento di un legittimo obiettivo non precluda alla possibilità che la misura possa essere considerata comunque avente ad oggetto una restrizione della concorrenza[182]. Non è sufficiente la dimostrazione che l'accordo abbia anche effetti positivi per la concorrenza: questi devono essere dimostrati, rilevanti e specificamente

[177] Policy Brief 2024, p. 2.
[178] Le imprese partecipanti all'accordo non offrono salari più alti per attirare i lavoratori, e così non si avvia il maturale processo di contro-offerta che dà luogo alla competizione per le risorse umane. A questo proposito, è anche limitata l'allocazione delle risorse migliori (umane) alle imprese più competitive e all'avanguardia. In merito, Rochella T. D., Talent Can't Be allocated: A Labor Economics justification for No-Poaching Agreement criminality in Antitrust Regulation, Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law, Vol. 12, no. 2, 2018, pp. 279-310.
[179] Policy Brief 2024, pp. 3-6.
[180] Sentenza dell'11 settembre 2014, *Groupement des cartes bancaires (CB) contro Commissione europea*, causa C-67/13 P, ECLI:EU:C:2014:2204, pt. 58.
[181] Policy Brief 2024, pp. 3-6.
[182] Sentenza del 2 aprile 2020, *Gazdasági Versenyhivatal contro Budapest Bank Nyrt. e a.,* causa C-228/18, ECLI:EU:C:2019:678, e sentenza *Carte Bancarie* cit.

connessi all'accordo in questione, oltre che sufficientemente significativi, così che nella valutazione degli effetti negativi per la concorrenza della presunta restrizione per oggetto prevalga la misura positiva[183].

I criteri giurisprudenziali richiamati nel *policy brief* devono essere declinati ai fatti in analisi, ovvero alle due tipologie di accordo che la Commissione ha deciso di censurare con il proprio intervento. Facendo riferimento alle recenti linee guida in materia di accordi orizzontali, descrive i quattro passaggi necessari per l'indagine, stabilendo un *know-how* per le autorità nazionali e le future indagini della Commissione stessa[184]. Il primo passo è l'analisi del "contenuto" dell'accordo. Le due tipologie di intese nel mercato del lavoro rientrano nelle lettere a) e c) dell'art. 101 TFUE: rispettivamente, la fissazione salariale corrisponde a una forma di fissazione del prezzo di vendita, mentre l'accordo di non assunzione è una forma di ripartizione di risorse tra membri del cartello[185]. Vi è quindi un riconducimento alle forme già note di distorsione della concorrenza nel mercato dei beni e dei servizi. Queste tipologie di accordi sono trattate come restrizioni per oggetto nella prassi delle autorità antitrust e nella giurisprudenza della Corte di Giustizia, consolidando quanto enunciato dalla Commissione in apertura del fascicolo.

Il secondo passaggio è un'analisi dell'obiettivo perseguito dal patto. Le parti degli accordi potrebbero argomentare che abbiano un obiettivo legittimo, solitamente fondandosi su una delle due tesi riportate anche nel *policy brief*: essi sono volti a proteggere gli investimenti fatti dal datore di lavoro nella formazione dei propri impiegati, oppure, i segreti industriali dei quali l'impiegato è venuto a conoscenza,

---

[183] Il bilanciamento tra effetti pro e anti competitivi richiamato a pagina 4 del *policy brief* della Commissione può essere fatto risalire alla sentenza del 13 luglio 1966, *Établissements Consten S.à.R.L. e Grundig-Verkaufs-GmbH contro Commissione della C.E.E.*, cause riunite 56 e 58-64, ECLI:EU:C:1966:41. Più recenti, e richiamate nel documento della Commissione, possono essere citate la sentenza del 30 gennaio 2020, *Generics (UK) Ltd e altri contro Competition and Markets Authority*, causa C-307/18, ECLI:EU:C:2020:52; sentenza del 26 ottobre 2023, *Autoridade da Concorrência e altri contro Ministério Público*, causa C-331/21, ECLI:EU:C:2023:812; infine le conclusioni dell'a. g. N. Emiliou, presentate il 12 maggio 2022, *HSBC Holdings plc e altri contro Commissione europea*, causa C-883/19 P, ECLI:EU:C:2022:384.
[184] *Horizontal guidelines* cit.
[185] *Policy Brief* 2024, p. 4.

così prevenendo il rischio di un'eventuale condivisione delle informazioni con i concorrenti se dovesse cambiare datore di lavoro[186]. Questa linea argomentativa non è sufficiente ad escludere la restrizione per oggetto ai danni della concorrenza. L'obiettivo dovrebbe essere chiaro dalle misure in questione, non da intenzioni soggettive o obiettivi legittimi presumibilmente perseguiti[187]. Essendo categorizzati come una restrizione per oggetto, non sono necessarie dimostrazioni sulle intenzioni, ma la Commissione si riserva di poterle considerare durante le sue indagini. Inoltre, viene sottolineato come siano presenti strumenti per ottenere questi risultati senza che sia necessario un accordo che rilevi ai sensi dell'art. 101 TFUE. Tra questi vengono menzionati gli accordi di riservatezza, l'obbligo di rimanere impiegato presso lo stesso datore di lavoro per un minimo temporale, il rimborso dei costi di formazione. La Commissione richiama inoltre come alternativa agli accordi in analisi, per perseguire l'obiettivo di tutela dell'investimento fatto nella formazione del proprio impiegato, le clausole di non concorrenza[188]. Esse non ricadono nell'applicazione dell'articolo 101 TFUE e sembrerebbero una modalità compatibile con il diritto della concorrenza per tutelare il datore di lavoro[189]. È necessario sottolineare come le autorità antitrust statunitensi abbiano in merito già adottato una posizione: le clausole in questione sono pratiche che restringono la concorrenza, danneggiando i lavoratori ad esse soggetti e il mercato a cui essi afferiscono[190]. Non è da escludere che in futuro la Commissione si allinei con questa interpretazione[191].

---

[186] Questo è un giustificativo frequente anche per le clausole contrattuali di non concorrenza, che verranno analizzate nel Capitolo II par. 5.1 nel quadro dell'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato del lavoro.
[187] Policy Brief 2024, p. 3.
[188] Capitolo II par. 5.1.
[189] Policy Brief 2024, p. 5: "non-compete clauses would be considered less restrictive ways of protecting the employers' investments in training or non-patent IP as, unlike no poach agreements, they are transparent vis-a-vis employees, who can, at least, ask for an equitable compensation".
[190] È del 23 aprile 2024 la notifica della FTC, dove è stato proposto un divieto generale, in seguito modificato, sotto la sezione 5 del FTC Act delle cosiddette "non compete clauses", ossia le clausole di non concorrenza imposte dal datore di lavoro ai propri dipendenti che eccedono la normale *ratio* dell'istituto. https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/ftc-announces-rule-banning-noncompetes
[191] In merito, Capitolo II par. 5.1.

Il terzo passaggio è l'analisi del contesto economico e legale[192]. Se potessero essere provati effetti pro-concorrenziali rilevanti, relativa alla restrizione della concorrenza e sufficientemente significativi, tali da creare il ragionevole dubbio che la limitazione della concorrenza sia stata giustificata, gli accordi potrebbero non essere censurati dalla disciplina antitrust[193]. Nessuna delle due tipologie di accordo in analisi sembrerebbe però in grado di superare questa prova, in quanto non si registrano effetti positivi per la concorrenza che possano in qualche modo giustificare una restrizione di questo tipo.

Un'ultima valutazione che si rende necessaria è la possibilità che gli accordi di fissazione salariale o quelli di non assunzione siano qualificati come restrizioni ancillari o accessorie[194]. Come indicato nelle linee guida in materia, affinché un accordo sia riconosciuto come accessorio, devono essere rispettate quattro condizioni cumulative: vi deve essere una transazione principale non restrittiva; la restrizione della concorrenza deve essere direttamente correlata a quella transazione; essa deve essere, inoltre, oggettivamente necessaria per l'implementazione della transizione principale e dovrebbe essere proporzionata a quanto necessario perché avvenga l'operazione principale[195]. La Commissione è lapidaria nel considerare questa possibilità nei confronti di una restrizione della concorrenza nel mercato del lavoro:

---

[192] Il lavoro è un elemento chiave della produzione, e con esso le capacità dei lavoratori. Fattore concorrenziale è la capacità di attrarre i lavoratori più capaci (allocazione efficiente delle risorse). Accordi che restringono la mobilità lavorativa fanno presupporre una scarsità della capacità lavorativa valorizzata, ed è dunque un elemento finito e conteso del mercato del lavoro. Seguendo la giurisprudenza della Corte di Giustizia sui cartelli dei compratori, tra cui il parere citato C-883/19 P, *HSBC Holdings*, dovrebbe essere sufficiente soffermarsi sulla prova del "sufficiente grado di pregiudizio" del processo competitivo nel mercato del lavoro. Inoltre, come nella sentenza del 21 dicembre 2021, *UL e SA Royal Antwerp Football Club contro Union royale belge des sociétés de football association ASBL,* causa C-680/21, ECLI:EU:C:2023:1010, al pt. 107 viene suggerito "che detta limitazione è tale da incidere sulla concorrenza che può instaurarsi tra i club non soltanto a livello di «mercato a monte o di approvvigionamento»[…], ma anche sul «mercato a valle»".

[193] Policy Brief 2024, p. 5.

[194] Sentenza dell'11 settembre 2014, *MasterCard Inc. e altri contro Commissione*, causa C-382/12 P, ECLI:EU:C:2014:2201, pt. 89 e giurisprudenza ivi citata; Conclusioni dell'avvocato generale P. Mengozzi, presentate il 30 gennaio 2014, *MasterCard Inc. e altri contro Commissione*, C-382/12 P, ECLI:EU:C:2014:42.

[195] Comunicazione della Commissione, "Linee direttrici sull'applicazione dell'articolo 81, paragrafo 3, del trattato" (2004/C 101/08) ("Article 101(3) Guidelines"), par. 29.

esistono istituti che non hanno impatto sulla concorrenza e che possono raggiungere lo stesso obiettivo[196]. Inoltre, gli accordi tra datori non sono indirizzati a specifici soggetti, individuati tra i lavoratori tramite le mansioni o i ruoli ricoperti, ma coprono l'intera forza lavoro. Questo esclude la possibilità che gli accordi di fissazione salariale o quelli di non assunzione siano ritenuti proporzionati rispetto all'obiettivo da raggiungere, quindi restrizioni della concorrenza compatibili con la disciplina dell'art. 101 TFUE. È esclusa anche la possibilità di un'eccezione basata sul paragrafo 3 dell'art. 101 TFUE[197]. Gli effetti positivi per la concorrenza, laddove riscontrati, non sono da ritenersi di impatto tale da giustificare le restrizioni e gli effetti negativi che gli accordi tra datori di lavoro in analisi comportano.

La Commissione ha dunque ricondotto gli accordi di fissazione del prezzo e di non assunzione tra datori di lavoro tra le tipologie di intese restrittive della concorrenza alle quali si applica l'art. 101 TFUE. Dalla prima analisi della Commissione, forte dei criteri che la giurisprudenza della CGUE ha strutturato in materia, sopra richiamati, sembrerebbe anche di remota possibilità che suddetti accordi possano essere esentati dalla disciplina secondo il par. 3 del citato articolo o secondo i parametri delle restrizioni accessorie[198].

Vista la rilevanza geografica dei mercati del lavoro, le indagini saranno presumibilmente svolte dalle autorità nazionali, ma il *policy brief* si è reso necessario per garantire che un fenomeno di tale diffusione e dimensione possa essere affrontato in maniera armonizzata negli Stati membri[199]. È possibile affermare che il diritto antitrust stia (ri)appropriandosi di ambiti che, in realtà, rientrano da sempre nella sua sfera di applicazione, poiché l'intervento delle autorità antitrust nel mercato del lavoro non si pone in funzione sostitutiva rispetto al diritto del lavoro, ma opera come tutela complementare volta ad assicurare il corretto funzionamento del mercato stesso. La

[196] Policy Brief 2024, p. 4.
[197] Policy Brief 2024, pp. 6 e 7.
[198] *Ibid.*
[199] Masur J., Posner E. A., Horizontal Collusion and Parallel Wage Setting in Labor Markets, University of Chicago Law Review, Vol. 90(2), 2023, pp. 545-578.

traslazione della disciplina antitrust nel mercato del lavoro è avvenuta senza riscontrare particolari ostacoli giuridici o politici e, anzi, la scelta di utilizzare la struttura dottrinale e i criteri giurisprudenziali già consolidati per gli accordi equivalenti che intercorrono nel mercato dei beni ha reso possibile un'azione immediata da parte del *public enforcement*[200]. Ad un anno di distanza dalla pubblicazione del *policy brief* la Commissione ne ha concretizzato perfettamente il contenuto, rendendo nota la sua prima decisione in materia di mercato del lavoro: un cartello di non assunzione, accompagnato da condivisione di informazioni commerciali sensibili e distribuzione del mercato geografico, tra due piattaforme di distribuzione alimentare tramite ciclofattorini[201]. La decisione sarà più nel dettaglio analizzata nel Capitolo IV, a seguito della contestualizzazione del mercato digitale del lavoro di cui ha alterato la normale concorrenza e la mobilità dei lavoratori al suo interno.

3.2. Oltreoceano: le linee guida di FTC e DOJ sulle pratiche commerciali che danneggiano i lavoratori

Il 16 gennaio 2025 sono state pubblicate le *FTC-DOJ Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers,* un documento che si inserisce nel quadro legislativo della Sezione 1 dello Sherman Act[202]. Il testo rappresenta una sintesi delle prassi investigative e della conoscenza acquisita negli anni dalle agenzie federali statunitensi, che hanno affrontato il problema delle pratiche abusive e anti-concorrenziali poste in essere dalle imprese a danno dei lavoratori. Le linee guida delineano un quadro chiaro

[200] Vejseli M., The Role of Competition Law in Regulating Wage-fixing and No-poach Agreements, EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), vol. 8, 2024, pp. 363-376.
[201] La decisione del 2 giugno 2025 Case AT.40795 – Food Delivery Services, C(2025) 3304 final (in seguito *Food Cartel Decision*).
[202] U.S. Department of Justice and the Federal Trade Commission, Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers, 16 January 2025, in seguito *Antitrust Guidelines 2025.*

e strutturato per identificare e contrastare tali comportamenti, ampliando la tutela dei lavoratori in un contesto economico sempre più complesso e digitalizzato.

Le potenziali violazioni del diritto antitrust sono raggruppate in cinque categorie principali. La prima riguarda gli accordi che limitano l'assunzione o la sollecitazione dei lavoratori altrui, i *no-poach agreements*, e gli accordi che fissano il salario o i termini di impiego[203]. Nella seconda categoria rientrano gli stessi accordi sanzionati nella prima, inseriti però nel contesto dei *franchise*[204]. La terza categoria si concentra sullo scambio di informazioni sensibili, come i compensi o altri termini e condizioni di impiego, o qualsiasi tipo di scambio di informazione possa danneggiare i lavoratori in quanto riducente la trasparenza e la competitività del mercato del lavoro[205]. La quarta categoria riguarda le clausole contrattuali di non concorrenza che, a differenza dell'approccio europeo che continua a presentarle come alternativa ai *no poach agreements*, sono ritenute contrarie al diritto antitrust statunitense[206]. Infine, la quinta categoria è residuale e include qualsiasi comportamento restrittivo, esclusivo o predatorio che possa danneggiare i lavoratori, come le previsioni di rimborso della formazione o degli accordi di riservatezza particolarmente ampi[207].

Le linee guida richiamano espressamente i lavoratori autonomi come soggetti tutelati dal documento, riconoscendo come siano parte della forza lavoro impiegata dalle imprese in maniera sempre più esponenziale, in virtù della rapida crescita tecnologica e digitale. In materia di lavoro su piattaforma, le linee guida trovano applicazione nei confronti dei lavoratori digitali, non distinguendo neanche in questa sede tra lavoratori dipendenti o autonomi nell'estensione della tutela prevista dal documento. Questo approccio riflette la necessità di adattare le normative antitrust a un contesto economico in rapida evoluzione, dove le piattaforme digitali e le nuove forme di lavoro

[203] Ivi, pp. 4-5.
[204] Ivi, pp. 5-6.
[205] Ivi, pp. 6-7.
[206] Ivi, pp. 7-8. Capitolo II par. 5.1.
[207] Ivi, pp. 9-10.

stanno ridefinendo i rapporti di impiego tradizionali, guardando più all'obiettivo sociale perseguito che alla classificazione formale dei lavoratori.

Per quanto riguarda le intese restrittive della concorrenza, le definizioni utilizzate dalle agenzie statunitensi e dalla Commissione Europea coincidono in larga misura, riconducendo gli stessi comportamenti anticoncorrenziali a una violazione del diritto antitrust. Tuttavia, emergono alcune differenze che possono essere sottolineate. Oltre al diverso approccio nei confronti delle clausole contrattuali di non concorrenza, una distinzione rilevante riguarda la valutazione dell'illiceità del comportamento constatato a seguito dell'indagine. Mentre il *policy brief* europeo prevede una valutazione caso per caso per l'eventuale applicazione delle eccezioni quali il paragrafo 3 dell'art. 101 TFUE o la definizione dell'accordo come restrizione ancillare, le linee guida statunitensi prevedono una regola di illeceità *per se*, considerando automaticamente illegali alcuni accordi senza necessità di ulteriori analisi. Le differenze tra i due sistemi si riflettono anche nelle sanzioni e sulla responsabilità civile e penale[208].

Le *Antitrust Guidelines* 2025 rappresentano il frutto di anni di indagini e di una robusta dottrina giuridica ed economica che ha analizzato e categorizzato i fenomeni di collusione tra datori di lavoro. Il *policy brief* europeo, pur mostrando una crescente attenzione verso le intese restrittive nel mercato del lavoro, non può ancora vantare la stessa base di prassi investigativa consolidata. Ciononostante, entrambi i documenti evidenziano l'importanza di proteggere i lavoratori da pratiche anticoncorrenziali, adattando la normativa al mercato del lavoro e le sue evoluzioni.

[208] Nell'ordinamento dell'Unione Europea, le ammende possono raggiungere fino al 10% del fatturato annuale mondiale dell'impresa sanzionati, ma le decisioni della Commissioni non hanno carattere penale, ex Regolamento 1/2003, Capitolo VI, Sanzioni. Negli Stati Uniti, invece, la maggior parte delle azioni di esecuzione sono civili, ma lo *Sherman Act* prevede anche sanzioni penali. È previsto un tetto massimo per le sanzioni di 100 milioni per le imprese e di un milione per gli individui, oltre che pene detentive fino ad un massimo di dieci anni di reclusione carceraria, ex Sherman Act, Sezione 1.

4. I limiti dell'art. 101 TFEU applicato al mercato del lavoro: confini e prospettive di tutela

L'analisi ha finora evidenziato come l'art. 101 TFUE possa essere applicato, in determinate circostanze, al mercato del lavoro, grazie all'evoluzione dell'interpretazione giurisprudenziale in materia e l'impegno delle autorità competenti. Esso può agire come strumento di regolazione contro pratiche restrittive o distorsive della concorrenza, ma la sua applicazione nell'ambito dei rapporti di lavoro deve confrontarsi con una serie di vincoli, o limiti, strutturali e normativi propri del settore considerato.

Uno dei principali fattori che limitano l'applicazione della disciplina sulle intese restrittive della concorrenza al mercato del lavoro riguarda la regolamentazione della contrattazione collettiva. La giurisprudenza *Albany* sottolinea come gli accordi collettivi stipulati tra le parti sociali rientrino in un contesto diverso da quelli tra imprese e per tanto non siano ricompresi nel divieto dell'art. 101 TFUE. Tuttavia, questa esclusione dipende dalla presenza di una contrattazione collettiva formalmente riconosciuta e che rispetti la normativa nazionale in materia di procedimento e adesione.

Affinché l'eccezione *Albany* trovi applicazione, è necessario che il contratto collettivo sia stipulato da soggetti effettivamente rappresentativi delle categorie interessate, nel quadro procedimentale previsto dal legislatore[209]. L'estensione soggettiva di tale contrattazione è di fondamentale rilevanza nella valutazione dell'impatto che essa ha sulla concorrenza di un determinato settore. Negli ordinamenti in cui i contratti collettivi trovano applicazione *erga omnes*, si rafforza la presunzione che tali accordi siano orientati non tanto a una limitazione della concorrenza, quanto al perseguimento di obiettivi sociali di interesse pubblico. Nei sistemi in cui questa estensione soggettiva

[209] Pizzoferrato A., Rappresentatività sindacale e salario minimo adeguato: quali strade sono realmente percorribili?, Lavoro Diritti Europa n .3, 2022, pp. 1-13.

non è prevista, la questione della rappresentatività sindacale e della sua definizione a livello legislativo assumono un ruolo centrale[210].

In ordinamenti come quello italiano, il tema della rappresentatività sindacale è particolarmente critico. Casi di accordi aziendali in deroga alla contrattazione collettiva nazionale o di settore sono noti in altri Stati membri, diffusi solo a livello locale, ma il fenomeno non è esteso come nel caso italiano, dove si osserva la proliferazione dei c.d. "contratti pirata"[211]. Questa espressione, originariamente coniata dalle organizzazioni sindacali maggiormente diffuse[212], descrive gli accordi sottoscritti da organizzazioni sindacali prive di adeguata rappresentanza sul piano nazionale e i rappresentanti della controparte datoriale[213]. Tali accordi prevedono condizioni normative ed economiche inferiori rispetto a quelli siglati dai sindacati confederali, con un apparente vantaggio economico per il datore di lavoro che può così diminuire i propri costi connessi al lavoro[214]. Questo fenomeno è una forma di

[210] Grimes W.S., Correcting Antitrust Monopsony Theory and Addressing Anticompetitive Conduct in Low-Skill Labor Markets, Santa Clara Law Review, Vol. 64, Iss. 2, 2023, pp. 45 e ss. suggerisce alternative alla classica forma di associazione per lavoratori rispetto al sindacato, che pur non avendo gli stessi diritti riguardanti lo sciopero, ad esempio, possono comunque permettere la coordinazione e il raggiungimento di una tutela più forte e diffusa per i lavoratori. Inoltre, sottolinea la presenza di *workers centers*, che sono connessi non a un datore di lavoro o un'impresa, ma ad una comunità. Una proposta simile è quella delle *joint negotiating entities* proposta da Melamed D., Salop S.C., An Antitrust Exemption for Workers. And Why Worker Bargaining Power Benefits Consumers, Too, Antitrust Law Journal, Vol. 85, Iss. 3, 2023, pp. 739-804.

[211] Eurofound, Collective bargaining in Europe in the 21st century, Publications Office of the European Union, 2015.

[212] Eurofound, Pirate collective agreements, European Industrial Relations Dictionary, 2020: "Pirate collective agreements are agreements signed by small, usually non-representative trade unions and employer associations. Specifically, these agreements negotiate downwards and erode working conditions with the aim of undermining working standards set in existing collective agreements at company or sector level. As such, pirate collective agreements are an instrument for social dumping in collective bargaining". https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/pirate-collective-agreements

[213] Beretta L., Salario Minimo e contratti pirata, Lavoro Diritti Europa, numero 3/2023, 2023, p. 7. Un accordo pirata può essere inoltre definito come un contratto che non rispetta i requisiti normativi in materia di formazione dell'accordo, un contratto collettivo genuino che non rispetti le regole poste dalle parti sociali sull'individuazione dei soggetti stipulanti, o un contratto che non rispetti i criteri imposti dal legislatore qualora esso operi un rinvio alla contrattazione collettiva. Cfr. Passalacqua P., Contratti di categoria e contratti "pirata", Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Giappichelli, Fascicolo 2, 2021, p. 271-302.

[214] Alcuni esempi: minimi tabellari inferiori rispetto a quelli sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, assenza della 14ma mensilità, tagli nell'indennità di malattia, assenza di welfare aziendale, riduzione degli oneri formativi.

dumping sociale e di concorrenza sleale tra datori di lavoro, contribuendo fortemente alla frammentazione del mercato del lavoro[215].

Questa distorsione dell'accordo collettivo rappresenta una deviazione dagli obiettivi originali dell'istituto, e la suddetta alterazione comporta il venir meno della copertura data dall'eccezione *Albany*, in quanto manca la condizione di un accordo che persegua effettivamente il miglioramento delle condizioni di lavoro. Quando il contratto perde questa finalità, trasformandosi al contrario in uno strumento che riduce i diritti dei lavoratori, si configura un comportamento anticoncorrenziale da parte delle associazioni sindacali firmatarie e dalle controparti contrattuali, siano esse singoli datori di lavoro o loro associazioni rappresentative. L'accordo collettivo diviene strumento con cui effettivamente limitare la concorrenza, imporre condizioni svantaggiose e creare barriere all'ingresso nel mercato del lavoro. I lavoratori, privati delle tutele e dei diritti garantiti da contratti collettivi genuini, possono trovarsi esposti a condizioni di lavoro precarie, salari più bassi e una riduzione della sicurezza sul lavoro, mentre le imprese che rispettano i contratti collettivi delle organizzazioni maggiormente rappresentative sono soggette alla concorrenza sleale delle imprese che adottano accordi pirata[216]. Così operando, l'accordo rientrerebbe a tutti gli effetti tra quelli censurati dall'art. 101 TFUE.

La diffusione della contrattazione collettiva pirata è un fenomeno geograficamente ridotto tra gli Stati membri dell'Unione. Una tendenza simile, come menzionato in apertura, può essere riscontrata nella contrattazione di prossimità in deroga a quella settoriale o nazionale, ma senza che si ripresentino le condizioni particolarmente critiche che caratterizzano la specificità dell'ordinamento italiano[217]. La distorsione della contrattazione collettiva pone rilevanti questioni non solo in ambito

[215] Centamore G., Contratti collettivi o diritto del lavoro "pirata"?, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Giappichelli, Fascicolo 2, 2018, pp. 471-492.
[216] *Ibid.*
[217] Aumayr-Pintar C., Industrial Relations. Collective Agreements and Bargaining Coverage in the EU: A Mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019, Eurofound Working Paper, 2020.

giuslavoristico, ma anche sotto il profilo del diritto della concorrenza. Sebbene tali contratti si collochino all'interno di procedure previste dall'ordinamento, emerge il tema della non effettiva rappresentatività degli interessi dei lavoratori da parte delle organizzazioni stipulanti. Si arriva al nodo fondamentale: un contratto collettivo non dovrebbe essere riconosciuto come tale solo perché formalmente conforme al quadro procedurale, ma in quanto realmente orientato alla tutela sociale dei lavoratori. Occorre, quindi, una lettura meno formalista e più sostanziale, coerente con l'approccio antitrust, capace di valorizzare la funzione economico-sociale dell'accordo collettivo. Per evitare che uno strumento nato a tutela dei lavoratori si trasformi in un mezzo di distorsione dei loro diritti fondamentali e della concorrenza, è necessario garantire che gli accordi siano volti a un effettivo miglioramento della condizione lavorativa. Le autorità antitrust dovrebbero dunque intervenire per impedire che tali accordi diventino veicolo di pratiche sleali o anticoncorrenziali, soprattutto in assenza di una disciplina legislativa puntuale in materia. L'applicazione dell'art. 101 TFUE ai contratti collettivi può anche essere volta alla tutela dei lavoratori, laddove l'oggetto della censura non sia un contratto genuino, ma un accordo peggiorativo delle condizioni di lavoro formalizzato con la partecipazione di una o più associazioni sindacali. La collaborazione e la comunicazione tra le autorità nazionali della concorrenza e la Commissione svolge un ruolo fondamentale per la creazione di una rete che agisca secondo gli stessi principi, armonizzando nella pratica l'applicazione del diritto della concorrenza al mercato del lavoro. Problematiche ulteriori sorgono quando non è presente un quadro legislativo entro cui instaurare la contrattazione collettiva, come nel caso dei lavoratori su piattaforma affrontato nel Capitolo IV[218].

Altro elemento critico nell'applicazione dell'art. 101 TFUE nel mercato del lavoro è rappresentato dalla legislazione in materia di classificazione dei lavoratori, in particolare quella riguardante i lavoratori autonomi o tutte le forme lavorative

[218] Capitolo IV par. 2.2.

ricomprese dalla zona grigia intermedia tra dipendenza e autonomia[219]. Il limite legislativo si manifesta infatti nella difficoltà nel coniugare le esigenze di tutela dei lavoratori autonomi con il rispetto delle regole di concorrenza, in quanto essi sono considerati imprese nel sistema di definizione binario europeo. La possibilità di applicare la contrattazione collettiva a tali soggetti è infatti oggetto di dibattito sia a livello nazionale che europeo, discussione che rivela come il sentimento diffuso non sia più quello di distinguere i lavoratori subordinati e autonomi, definendo chiaramente i confini tra categorie, quanto valutare chi siano i soggetti vulnerabili nel mercato del lavoro e quali tutele possono essere ad essi estese indipendentemente dalla loro qualificazione[220]. La normativa e la giurisprudenza europea considerano i lavoratori autonomi come operatori economici indipendenti, imprese soggette alle regole di concorrenza. Tuttavia, come evidenziato in precedenza, molti lavoratori autonomi si trovano in una posizione economicamente e professionalmente comparabile a quella dei lavoratori subordinati, essendo fortemente dipendenti dal committente o operando in condizioni assimilabili a quelle di dipendenza economica[221]. Con la crescita del fenomeno della falsa autonomia, gli ordinamenti nazionali degli Stati membri hanno nel tempo risposto alla problematica con diverse tipologie di intervento: creando categorie intermedie, estendendo universalmente alcuni tipi di tutela del lavoro, considerando i lavoratori autonomi possibili soggetti della contrattazione collettiva[222].

Quest'ultima possibilità presenta implicazioni dirette sull'applicazione dell'art. 101 TFUE. Ad esempio, l'intervento della Commissione in materia di contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi individuali è recente e deve ancora trovare una

[219] Kovács E., The Different Rights of a "Worker": A Comparative View, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, no. 2, 2023, pp. 151-158.
[220] Battista L., Accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, diritto della concorrenza e piattaforme digitali: verso un parziale superamento degli ostacoli anticoncorrenziali euro-unitari, in Lunardon F., Menegatti E. (eds.), I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale, Italian Labour Law e-Studies, Vol. 3, 2024, pp. 17-34.
[221] Alaimo A., Il lavoro autonomo fra nuove debolezze e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia, Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, Fascicolo 2, 2021, pp. 209-242.
[222] Razzolini O., Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi, Politiche Sociali, Fascicolo 1, 2021, pp. 49-74.

concretizzazione a livello legislativo nazionale, la contrattazione spesso manifestandosi in forme spontanee di accordi e aggregazione non tradizionale laddove non sia intervenuto il legislatore nazionale[223].

Rimangono delle questioni aperte che si possono considerare trasversali tra l'ambito del diritto del lavoro e del diritto della concorrenza. La mancanza di una definizione armonizzata di lavoratore che tenga conto della nuova realtà del mercato del lavoro, almeno a livello europeo, può creare incertezze sull'applicazione delle esenzioni, con il rischio di interpretazioni divergenti tra le autorità nazionali degli Stati membri. Inoltre, nei sistemi dove la contrattazione collettiva non include i lavoratori autonomi o li considera soggetti pienamente concorrenti vista la loro qualificazione come imprese, il ricorso all'art. 101 TFUE espone questi soggetti a un trattamento giuridico che potrebbe non tenere adeguatamente conto della loro vulnerabilità economica. Una parziale soluzione è stata quella del riconoscere la possibilità per i lavoratori autonomi individuali, negli orientamenti del 2022, di accedere alla contrattazione collettiva nei casi individuati dalle categorie, ma senza una legislazione nazionale in materia che segua questa stessa direzione, l'intervento della Commissione rischia di rimanere solo su carta.

4.1. Tutela effettiva ed efficace: la possibilità del *private enforcement* contro i cartelli del mercato del lavoro

Oltre ai rimedi giuslavoristici quali la tutela dell'azione sindacale e la possibilità di agire per ottenere la conversione del rapporto contrattuale qualora sia qualificato in maniera differente rispetto al rapporto sostanziale, la strada del *private enforcement* del diritto antitrust è una possibilità che il lavoratore potrebbe valutare per ottenere il risarcimento di un danno subito in seguito a un comportamento anti-concorrenziale.

[223] Sul punto cfr. Capitolo IV par. 2.2.

Anche se questa forma di protezione è marginale, la sua applicazione potrebbe rafforzare i diritti dei lavoratori e la loro protezione.[224]

I lavoratori hanno la possibilità di agire, individualmente o collettivamente, per ottenere il risarcimento dei danni subiti a seguito di un comportamento anti-competitivo del datore di lavoro nella forma del *private enforcement* del diritto antitrust. Mentre il *public enforcement*, attraverso la rete composta dalla Commissione e dalle autorità nazionali garanti della concorrenza, si concentra sull'accertamento delle violazioni e sull'applicazione di sanzioni, l'azione civile fondata sul diritto antitrust consente ai singoli soggetti lesi di agire per ottenere il risarcimento del danno subito. Per assicurarne l'effettività, entrambi questi strumenti devono interagire per garantire l'applicazione del diritto della concorrenza[225]. Il quadro legislativo dell'*enforcement* del diritto antitrust rilevante per il tema del risarcimento del danno è ad oggi composto dal Regolamento 1/2003[226], la direttiva 104/2014 e il libro verde Azioni di risarcimento del danno per violazione delle norme antitrust comunitarie[227], oltre che la giurisprudenza sul tema della Corte di Giustizia e la prassi applicativa della Commissione nel suo ruolo di autorità garante della concorrenza[228].

---

[224] Dimick M., Conflict of Laws? Tension between Antitrust and Labor Law, University of Chicago Law Review, Vol. 90 (2), 2023, pp. 379-436.

[225]Direttiva 2014/104/EU del 26 novembre 2014 relativa a determinate norme che regolano le azioni per il risarcimento del danno ai sensi del diritto nazionale per violazioni delle disposizioni del diritto della concorrenza degli Stati membri e dell'Unione europea, considerando 6 : "Per garantire un'efficace applicazione a livello privatistico a norma del diritto civile e un'efficace applicazione a livello pubblicistico da parte delle autorità garanti della concorrenza, i due canali devono interagire in modo da assicurare la massima efficacia delle regole di concorrenza."

[226] Il presente regolamento ha sostituito la precedente disciplina del Regolamento 17/62, Primo regolamento d'applicazione degli articoli 85 e 86 del Trattato, atto nel quale il ruolo centrale della Commissione nell'applicazione del diritto antitrust è stato codificato.

[227] Commissione, Libro Verde, Azioni di risarcimento del danno per violazione delle norme antitrust comunitarie, COM/2005/0672 def.

[228] In merito, sentenza del 27 marzo 1974, *Belgische Radio en Televisie e société belge des auteurs, compositeurs et éditeurs contro SV SABAM e NV Fonior*, causa 127-73, ECLI:EU:C:1974:25; sentenza del 28 febbraio 1991, *Stergios Delimitis contro Henninger Bräu AG,* causa C-234/89, ECLI:EU:C:1991:91; sentenza del 5 giugno 1997, *Suat Kol contro Land Berlin*, causa C-285/95, ECLI:EU:C:1997:280*;* sentenza del 14 dicembre 2000, *Masterfoods Ltd contro HB Ice Cream Ltd,* causa C-344/98, ECLI:EU:C:2000:689; sentenza del 20 settembre 2001, *Courage Ltd contro Bernard Crehan e Bernard Crehan contro Courage Ltd e altri*, causa C-453/99, ECLI:EU:C:2001:465; sentenza del 13 luglio 2006, *Vincenzo Manfredi contro Lloyd Adriatico Assicurazioni SpA, Antonio Cannito contro Fondiaria Sai SpA e Nicolò Tricarico e Pasqualina Murgolo contro Assitalia S.p.A.,*

La Direttiva "relativa a determinate norme che regolano le azioni per il risarcimento del danno ai sensi del diritto nazionale per violazioni delle disposizioni del diritto della concorrenza degli Stati membri e dell'Unione europea" prevede "che chiunque abbia subito un danno a causa di una violazione del diritto della concorrenza da parte di un'impresa o un'associazione di imprese possa esercitare in maniera efficace il diritto di chiedere a tale impresa o associazione il pieno risarcimento di tale danno."[229] Il soggetto danneggiato viene descritto come "una persona che ha subito un danno causato da una violazione del diritto della concorrenza"[230]. Se al momento dell'entrata in vigore della disciplina questa apertura del sistema era principalmente stata pensata per permettere ai consumatori di agire per il risarcimento dei danni conseguenti ad intese restrittive della concorrenza, ad oggi può essere interpretata a favore dell'estensione della disciplina anche ai lavoratori. Questa possibilità assume particolare rilevanza nei contesti in cui la formazione di intese tra datori di lavoro ha

cause riunite C-295/04 a C-298/04, ECLI:EU:C:2006:461 ; sentenza del 5 giugno 2014, *Kone AG e altri contro ÖBB-Infrastruktur AG,* causa C-557/12, ECLI:EU:C:2014:1317. L'impatto che l'azione privata può avere sull'attuazione pubblica del diritto antitrust rappresenta un tema di dibattito in dottrina. Da un lato, vi è chi sostiene che il *private enforcement* contribuisca in maniera significativa all'effetto deterrente dell'azione, in quanto incentiva le imprese a rispettare le norme antitrust per evitare le possibili azioni legali e i relativi risarcimenti, visione condivisa dalla Commissione, cfr. Mollo F., Private enforcement nel settore antitrust. Riflessioni a margine di un recente provvedimento in tema di danno da cartello nel mercato europeo dell'acciaio, Contratto e Impresa Europa, Saggi, Fasc. 3, 2023, pp. 467-503.. Dall'altro, si evidenziano i rischi potenziali per il funzionamento dell'istituto della clemenza (*leniency program),* fondamentale per l'efficacia del *public enforcement*, cfr. Luz R., Spagnolo G., Leniency, Collusion, Corruption and Whistleblowing, Stockholm Institute of Transition Economics, Working Paper no. 36, 2016. L'istituto della clemenza si basa sulla collaborazione volontaria dei membri dell'intesa, i quali, denunciando il proprio coinvolgimento e fornendo prove utili, possono beneficiare di una riduzione o persino dell'annullamento delle sanzioni amministrative, ex Comunicazione della Commissione, 8 dicembre 2006, relativa all'immunità dalle ammende o alla riduzione del loro importo nei casi di cartelli tra imprese, 2006/C 298/11; Regolamento UE 2015/1348, 3 agosto 2015, che modifica il regolamento CE n. 773/2004 relativo ai procedimenti svolti dalla Commissione a norma degli articoli 81 e 82 del trattato CE. Tuttavia, il timore che tali imprese possano comunque essere chiamate a risarcire integralmente i danni in una successiva *follow on* action promossa con azione civile di risarcimento del danno riduce l'attrattiva di questo strumento. Ciò risulta particolarmente problematico se si considera l'importanza che l'istituto della *leniency* ha per l'acquisizione di prove da parte delle autorità garanti, considerando la loro difficoltà nell'ottenere gli elementi probatori senza la collaborazione dei membri dello stesso cartello. È dunque un difficile equilibrio da garantire, preservare l'accesso all'azione di risarcimento dei danni e la funzionalità dell'istituto della clemenza.

[229] Direttiva 2014/104/EU, art. 1.
[230] Ivi, art. 2 pt. 6.

un impatto diretto sulle condizioni economiche e contrattuali dei lavoratori. Peraltro, la lotta contro i cartelli ha storicamente prioritizzato il *public enforcement,* ma in anni più recenti si sono moltiplicate le azioni private in materia[231]. Le azioni per il risarcimento del danno sono solitamente identificate con i reclami che seguono l'adozione da parte della Commissione e le autorità nazionali competenti della decisione di infrazione nei confronti di un cartello[232], o di un provvedimento di clemenza nei confronti di un partecipante al cartello[233]. Tali azioni sono definite *follow on action*, in quanto si basano su una precedente accertata violazione delle norme antitrust. L'onere probatorio del ricorrente è semplificato, dovendo esso dimostrare "solo" il danno subito e il nesso causale[234]. Si differenziano dalle *stand alone actions*, che non godono del supporto di una decisione preesistente: l'attore deve provare sia l'infrazione antitrust che il danno subito. Oltre che per la semplificazione dell'onere probatorio, le *follow on action* beneficiano di un grado di certezza giuridica più elevato, poiché si basano su un accertamento della violazione da parte delle autorità competenti[235]. Questo riduce il rischio di insuccesso e incoraggia sicuramente i lavoratori, che potrebbero essere reticenti a intraprendere iniziative legali per timore di ritorsioni da parte del datore di lavoro.

L'efficacia del *private enforcement* per i lavoratori dipende da alcune condizioni fondamentali. Affinché vi sia la possibilità di iniziare un processo civile, l'onere probatorio in capo al soggetto agente è gravoso, anche se solitamente le corti applicano uno standard meno oneroso nei casi inerenti ai cartelli[236]. Si deve infatti dimostrare che vi sia stata un'infrazione dell'art. 101 TFUE, solitamente basandosi sul provvedimento della Commissione o dell'autorità nazionale che ha sanzionato l'intesa.

---

[231] Maillo J., Cartel settlements: An overview of EU and national case law, e-Competitions Special Issue Cartel settlements, 7 novembre 2024, pp. 1-23.
[232] Komninos A.P., Damages Actions in Article 102 TFEU Cases: The New Frontier for Private Enforcement, in Strand M., Bastidas Venegas V., Iacovides M. C. (eds.), EU Competition Litigation. Transposition and First Experiences of the New Regime, Swedish studies in European Law, Volume XII, Hart Publishing, 2019, p. 155.
[233] Direttiva 104/2014/UE, considerando 26.
[234] Mollo, op. cit., p. 474.
[235] Direttiva/104/2014/UE, Capo II Divulgazione delle prove, artt. 5-7.
[236] Komninos A.P., op. cit., p. 161.

Deve essere dimostrata la lesione subita e il nesso causale tra il suddetto danno e la violazione dell'art. 101 TFUE. Infine è necessario quantificare il danno subito, che si presenta come la sfida principale per il soggetto privato. Nella valutazione della responsabilità dell'impresa per un comportamento anticoncorrenziale nel mercato del lavoro, il *welfare* dei lavoratori dovrebbe essere il fattore primario della stessa[237]: i danni subiti possono consistere in perdite salariali, peggioramento delle condizioni contrattuali o mancata progressione professionale. Un altro elemento che condiziona l'efficacia dell'azione è la possibilità di ammortizzare i costi del processo, ad esempio attraverso le azioni collettive, che consentono ad un numero elevato di lavoratori di aggregare le proprie richieste in un unico procedimento, aumentando così anche la forza complessiva dell'azione legale[238].

Lo strumento del ricorso per il risarcimento dei danni derivanti da cartelli del mercato del lavoro non è immune da limiti. Il diritto antitrust e il suo *enforcement* in questo ambito incidono principalmente sul mercato interamente considerato, riflettendosi sul singolo rapporto di lavoro del soggetto danneggiato. Una volta che il cartello è stato sanzionato, il ruolo della rete delle autorità garanti termina, la funzione protettiva del diritto antitrust nei confronti dei lavoratori limitandosi ad offrire la possibilità di intentare un'azione risarcitoria. L'obiettivo dell'intervento del *public enforcement* è infatti quello di eliminare l'elemento distorsivo della concorrenza nel mercato, come per esempio un cartello che ha per oggetto la fissazione del salario, che può poi riflettersi in più ampi effetti sulle condizioni lavorative, la mobilità lavorativa e la flessibilità della domanda. Sanzionate le distorsioni del mercato, il diritto antitrust non offre una diretta compensazione per i lavoratori individualmente coinvolti dall'azione

[237] Venkat V., Delivering fairness: the need for an antitrust standard that considers labor market consolidation in the gig economy, Arizona Law Review, Vol. 65 n. 2, 2023, p. 278.
[238] Il ruolo dei sindacati torna ad essere fondamentale nell'aggregazione delle richieste e la rappresentazione dei soggetti, potendo essere considerata l'organizzazione rappresentativa delle istanze di risarcimento, come da Raccomandazione della Commissione dell'11 giugno 2013, relativa a principi comuni per i meccanismi di ricorso collettivo di natura inibitoria e risarcitoria negli Stati membri che riguardano violazioni di diritti conferiti dalle norme dell'Unione.

del cartello, restando aperta la possibilità dell'azione civile, con le sue note sfide[239]. Promuovere azioni risarcitorie in questo contesto implica spesso un contenzioso complesso, aggravato dalle difficoltà probatorie[240]. Di conseguenza, sebbene il diritto antitrust sia sicuramente efficace nello smantellare cartelli dannosi per la concorrenza del mercato e la rimozione di barriere sistemiche presenti in esso[241], l'azione civile legata a queste operazioni non sempre assicura un risarcimento adeguato per i singoli lavoratori direttamente colpiti. Tuttavia, al momento si presenta come l'unico strumento attraverso cui i lavoratori possono ambire a ottenere un risarcimento per i danni subiti a seguito di comportamenti collusivi che hanno interessato il mercato di riferimento**,** come nel caso di un artificiale blocco della mobilità lavorativa derivante da un accordo di non assunzione.

Anche la possibilità di un'azione collettiva o una *class action* difficilmente comporta la soddisfazione dei danni subiti dai singoli lavoratori. Le azioni che hanno avuto maggiore successo sono di professionisti o specialisti, non classi composte da lavoratori più vulnerabili e potenzialmente maggiormente danneggiati dai cartelli e intese tra datori di lavoro[242]. La diversità delle posizioni dei lavoratori, basate sull'anzianità lavorativa, la distribuzione dei *benefit* differenziata, i diversi termini contrattuali o le diverse qualificazioni, è un elemento che inficia la creazione di una classe omogenea che possa far valere i propri diritti davanti a un giudice[243]. I salari o altre forme di compensazione che sono state negativamente impattate dalla collusione

[239] Andersson H., The Quest for Evidence – Still an Uphill Battle for Cartel Victims?, in Strand M., Bastidas Venegas V., Iacovides M. C. (eds.), Eu Competition Litigation. Transposition and First Experiences of the New Regime, Swedish studies in European Law, Volume XII, Hart Publishing, 2019, pp. 134-136.
[240] La problematica si presenta anche nel contesto dell'abuso di posizione dominante. L'art. 102 TFUE è frequentemente invocato in contenziosi privati, principalmente da concorrenti di un'impresa che abusa della propria posizione dominante, piuttosto che dai consumatori, a causa del difficile onere probatorio. I lavoratori restano in larga parte esclusi dall'ambito soggettivo di coloro che sono considerati interessati da questo quadro normativo. Per un'analisi più approfondita dell'art. 102 TFUE e del suo *private enforcement* si rimanda al Capitolo II par. 5.
[241] Conseguenza degli accordi limitativi della mobilità, o distributivi del mercato.
[242] Naidu S., Posner E.A., Weyl G., Antitrust Remedies for Labor Market Power, Harvard Law Review, Vol. 132, Iss. 2, 2018, p. 573.
[243] Ivi, p 543.

dei datori di lavoro sono molto spesso informazioni confidenziali, rendendo più complessa la determinazione del *quantum* rispetto ai prezzi nel mercato dei beni e servizi[244]. Anche in ordinamenti come quello statunitense, dove il ricorso all'istituto della *class action* è particolarmente radicato, l'istituto sta conoscendo un declino[245]. I requisiti sono sempre più stringenti e la fase della valutazione della sussistenza della motivazione di azione è ormai fatta coincidere con il momento della valutazione della formazione della classe, anticipando così l'onere probatorio per i partecipanti, aggravandolo[246].

Il *private enforcement* per i lavoratori, in forma individuale o collettiva, non è quindi lo strumento principale con il quale possono essere tutelati i loro diritti. Nonostante i limiti di questa possibilità, non tutti i tentativi sono stati fallimentari, i lavoratori statunitensi riuscendo a trovare soddisfazione del danno subito o almeno il riconoscimento della classe[247]. La forma della *follow on action* si conferma come quella con l'onere probatorio più semplice per un soggetto che si trova in una posizione di limitati poteri in ordine di indagine, raccoglimento delle prove e conoscenza delle informazioni rilevanti, quindi come potenziale azione civile a disposizione dei lavoratori, nonostante le sue complessità, per trovare soddisfazione per i danni subiti da un cartello del lavoro.

[244] Posner E.A., The New Labour Antitrust, Antitrust Law Journal, Vol. 86, no. 2, 2024, p. 576.
[245] Waller S. W., Popal O., The Fall and Rise of the Antitrust Class Action, World Competition, Vol. 39, no. 1, 2016, pp. 29-56.
[246] *Ibid.*
[247] Alcuni esempi: Nitsch v. Dreamworks Animation SKG Inc., 315 F.R.D. 270, 317 (N.D. Cal. 2016); Cason-Merenda v. VHS of Mich., Inc., No. 06-15601, 2014 U.S. Dist. LEXIS 29447, (E.D. Mich. Mar. 7, 2014); In re NCAA Student-Athlete Name & Likeness Licensing Litig., No. C 09-1967, 2013 U.S. Dist. LEXIS 160739,(N.D. Cal. Nov. 8, 2013); High-Tech Emp. Antitrust Litig., 985 F. Supp. 2d 1167, 1171 (N.D. Cal. 2013); Fleischman v. *Albany* Med. Ctr., No. 06-CV-765, 2008 U.S. Dist. LEXIS 57188, (N.D.N.Y. July 28, 2008). Cfr. Posner E.A., The New Labour Antitrust, 2024, op. cit., pp. 513-516.

5. L'applicazione differenziata dell'art. 101 TFUE alle intese nel mercato del lavoro: considerazioni conclusive

Il capitolo si è naturalmente sviluppato in una ricostruzione bipartita dell'applicazione dell'art. 101 TFUE al mercato del lavoro in risposta ai due diversi indirizzi delle politiche di attuazione del diritto antitrust, differenziati a seconda di quale lato del mercato sia oggetto di studio.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva e i lavoratori, l'attuazione del diritto antitrust si sostanzia in realtà in una *non applicazione* dello stesso. La Corte di Giustizia prima e la Commissione più recentemente hanno sottolineato come gli accordi collettivi rispondano a degli obiettivi di politica sociale che l'Unione europea incentiva e tutela, ponendo questa motivazione alla base dell'eccezione *Albany.* Che i confini di questa elaborazione giurisprudenziale non siano gli stessi di inizio secolo non sorprende: il modificarsi dell'ambito soggettivo ha seguito l'evoluzione del mercato del lavoro e dei rapporti in esso intercorrenti, con il comparire di nuove forme contrattuali e dei fenomeni quale la precarizzazione del lavoro e la digitalizzazione dei mercati. Ciò che emerge con crescente evidenza è il ruolo della contrattazione collettiva come strumento di tutela per categorie di lavoratori che non possono essere ricondotti a binarismi fordisti, ormai incapaci di rappresentare la complessità delle dinamiche occupazionali contemporanee. Il rafforzamento della funzione e del potere di mercato degli accordi collettivi si manifesta, infatti, anche attraverso il diritto antitrust, grazie al progressivo riconoscimento della loro legittimità a rappresentare gli interessi non soltanto del lavoratore subordinato, ma anche di figure professionali che, pur prive di un inquadramento tradizionale, si trovano in condizioni di debolezza contrattuale[248]. Parallelamente, in risposta all'evoluzione dei rapporti di lavoro, si moltiplicano forme di accordo sociale che richiamano, o almeno si avvicinano, alla contrattazione collettiva, senza tuttavia trovare un fondamento certo in un quadro

[248] Hovenkamp H., Worker Welfare and Antitrust, University of Chicago Law Review, Vol. 90(2), 2023, pp. 511-544.

legislativo che ne regoli compiutamente la formazione e l'efficacia[249]. In ragione di questa lacuna normativa, diventa necessario valorizzare l'obiettivo sociale sotteso a tali strumenti negoziali come giustificazione del riconoscimento di un'eccezione all'applicazione dell'articolo 101 TFUE, privilegiando un approccio sostanzialistico in grado di dare legittimazione a queste nuove espressioni di regolazione collettiva. In questo contesto, il diritto antitrust assume oggi un ruolo innovativo: diventa uno strumento di protezione dei lavoratori nelle nuove forme di occupazione, garantendo la legittimità della contrattazione collettiva anche per categorie atipiche e autonome che il diritto del lavoro tradizionale fatica a disciplinare efficacemente.

L'intervento del diritto antitrust sugli accordi tra datori di lavoro, per quanto recente nell'ordinamento dell'Unione europea, non solleva le questioni politiche e definitorie che hanno riguardato l'evoluzione del rapporto tra art. 101 TFUE e contrattazione collettiva. L'approccio è, inoltre, diametralmente opposto: se per la contrattazione collettiva si ha un'astensione applicativa da parte del diritto antitrust, per gli accordi tra datori di lavoro viene prefigurata una piena applicazione dello stesso. La Commissione ha utilizzato linguaggio e istituti giuridici radicati per descrivere fenomeni assimilabili a quanto già disciplinato nel mercato dei beni. La crescente attenzione al danno causato da tali accordi non solo ai lavoratori, ma anche ai partecipanti indiretti al mercato, dimostra l'evoluzione verso un sistema in cui la protezione della concorrenza non è limitata alla dimensione economica, ma estesa anche a quella sociale. La scelta politica di definire gli accordi collusivi tra datori come restrizioni per oggetto dimostra la volontà da parte del sistema di *public enforcement* di debellare il fenomeno nella maniera più radicale possibile.

In questo contesto, il *private enforcement* assume un ruolo sostanziale come strumento integrativo di tutela. La possibilità per i lavoratori, come soggetti danneggiati dalle pratiche restrittive della concorrenza, di attivare autonomamente azioni legali

[249] Aloisi A., Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy, EUI Working Papers, n. 3, 2019. Il tema sarà approfondito nel corso del Capitolo IV par. 2.2.

rappresenta un ulteriore livello di tutela che può rafforzare l'efficacia del sistema complessivo. L'integrazione del *private enforcement* nel quadro giuridico non solo facilita l'emersione delle violazioni, attraverso le denunce dei soggetti danneggiati, ma promuove anche una consapevolezza più diffusa dei diritti e delle tutele disponibili. L'armonizzazione tra i meccanismi di *enforcement* pubblico e privato, specie in riferimento al mercato del lavoro, può offrire un modello di equilibrio tra le esigenze di concorrenza e la tutela delle condizioni lavorative, valorizzando la sinergia tra diritto antitrust e diritto del lavoro.

Analizzando nell'interezza il tema del rapporto tra l'art. 101 TFUE e il mercato del lavoro, si può sottolineare come gli ostacoli principali all'applicazione del diritto della concorrenza in questo ambito siano rappresentati dalla necessità di definire una nozione di lavoratore rilevante per il diritto della concorrenza, senza che ciò sia contrario con la giurisprudenza europea in materia e il rapporto, generalmente inteso, tra le due discipline del diritto. Quest'ultimo dovrebbe essere analizzato alla luce della complementarietà reciproca e della possibilità per entrambe le branche del diritto di rafforzare la tutela del lavoratore e di garantire condizioni di lavoro eque e sostenibili, non secondo la retorica dell'incompatibilità e la compartimentalizzazione stagna tra le discipline. Solo attraverso questa sinergia è possibile affrontare le sfide poste dalla modernità ai lavoratori e garantire un mercato del lavoro più equo e sostenibile. Così facendo, si struttura un sistema che non solo tutela la concorrenza, ma promuove una giustizia sociale più ampia, capace di rispondere alle esigenze di una forza lavoro sempre più diversificata e vulnerabile.

Capitolo II

L'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato del lavoro

1. Abuso di posizione dominante nel mercato del lavoro: una nuova frontiera del diritto antitrust – 2. Le particolarità del mercato del lavoro secondo la teoria economica: struttura, potere e distorsioni - 3. Ri-definire il lavoro: i criteri per individuare il mercato rilevante - 3.1. Geografia del mercato del lavoro: il ruolo della zona di pendolarismo – 3.2. La definizione per occupazione: il lavoro come prodotto - 4 Quote di mercato e potere datoriale: ripensare la posizione dominante - 5. Abuso nel mercato del lavoro: prospettive teoriche ed evidenze empiriche – 5.1 Patti di non concorrenza: tutela dell'impresa o catene per i lavoratori? – 5.2 Quando l'autonomia è solo formale: l'abuso della dipendenza economica – 5.3 Licenze professionali e barriere all'ingresso: la regolamentazione si fa abuso – 6. Private enforcement e strumenti alternativi: nuove vie per l'antitrust nella tutela dei lavoratori – 6.1. Il private enforcement del 102 TFUE: limiti e opportunità – 6.2 Salario minimo e potere contrattuale: un'alternativa alle tutele antitrust? - 7. Diritto antitrust e mercato del lavoro: un equilibrio ancora da costruire.

1. Abuso di posizione dominante nel mercato del lavoro: una nuova frontiera del diritto antitrust

Nel corso del Capitolo I, è emerso come il diritto antitrust trovi applicazione nel mercato del lavoro in quanto perseguente un obiettivo sociale ulteriore rispetto a quello strettamente economico o alla tutela del consumatore. Può essere infatti inteso come una forma di tutela per i nuovi rapporti lavorativi da distorsioni del mercato, prestandosi così ad essere applicato come strumento di protezione dei diritti dei

lavoratori complementare rispetto a quella apportata dal giuslavorismo[1]. È stato analizzato il rapporto tra il mercato del lavoro e l'applicazione dell'articolo 101 TFUE, evidenziando come la disciplina sulle intese restrittive della concorrenza possa essere applicata ad esso, in maniera differenziata a seconda che si consideri il lato dei datori di lavoro o quello dei lavoratori. L'interpretazione estensiva adottata per l'art. 101 TFUE può essere analogamente proposta per gli elementi che caratterizzano l'articolo 102 TFUE, disciplina dell'abuso di posizione dominante[2]. Tramite le lenti del diritto antitrust possono essere inquadrati e sanzionati comportamenti anticoncorrenziali tenuti dai datori di lavoro, con effetti negativi diretti per i lavoratori ma con altrettante ripercussioni sull'intero mercato, permettendo un esteso intervento in aree che il diritto del lavoro tradizionale fatica a tutelare. Tuttavia, l'applicazione dell'art. 102 TFUE presenta sfide interpretative uniche, dovute principalmente all'assenza di una giurisprudenza consolidata in materia, come quella rappresentata dalla sentenza *Albany* e successive nel contesto dell'art. 101 TFUE, e alla mancanza di un intervento in materia da parte della Commissione o delle altre autorità garanti della concorrenza europee, come invece avvenuto per i cartelli nel mercato del lavoro[3].

Un ulteriore ostacolo è rappresentato dalla concezione tradizionale di questo mercato come un sistema perfettamente competitivo, in cui i lavoratori avrebbero piena libertà di scelta e mobilità tra le imprese[4]. Nella letteratura economica è stato evidenziato come la realtà sia diversa, facendo riferimento al fallimento noto come monopsonio[5]. La presenza di monopsoni reali è statisticamente limitata, motivo per cui in seguito il

---

[1] Sillman L., Antitrust for Consumers and Workers: A Framework for Labor Market Analysis in Merger Review, Kansas Journal of Law and Public Policy, Vol. 30(1), 2020, pp. 37-82.

[2] Posner E.A., Introduction to the Symposium on Labour Market Power, The University of Chicago Law Review, Vol. 90, No. 2, Marzo 2023, p. 269: "We can think of antitrust law, labor law, and employment law as addressing market failures in a way that protects workers under three different scenarios: when the labor market is cartelized (antitrust law); when the labor market is dominated by a (legal) monopsonist (labor law); and when the labor market is dominated by a monopsonist and workers are unable to organize (employment law)."

[3] Case AT.40795 – Food Delivery Services, 2 giugno 2025 C(2025) 3304 final (in seguito *Food Cartel Decision*).

[4] Azar J., Marinescu I., Monopsony Power in the Labor Market: From Theory to Policy, Annual Review of Economics, Vol. 16, 2024, pp. 491-518.

[5] Ashenfelter O., Public policy and labour market competition, IFS Deaton Review of Inequalities, 2022.

termine verrà utilizzato per indicare un mercato altamente concentrato o, al più, un oligopsonio. Dunque, come termine per descrivere una concentrazione dal lato della domanda sufficiente ad escludere un livello di concorrenzialità inalterato. Infatti, il mercato del lavoro è spesso caratterizzato da un'elevata concentrazione di potere nelle mani di poche grandi imprese, esercitante un'influenza negativa sulle condizioni lavorative[6]. Questo squilibrio si manifesta attraverso pratiche abusive che per anni non sono state soggette ad indagini da parte delle competenti autorità, contribuendo alla complessa situazione in analisi. Questa assenza sistemica di azioni correttive ha concorso nel consolidare una situazione di vulnerabilità per i lavoratori[7]. Inoltre, le possibilità per questi ultimi di agire privatamente contro gli abusi in questione sono fortemente limitate, sia per la complessità dell'onere probatorio sia per i costi e le implicazioni legate al contenzioso[8].

L'abuso di posizione dominante è un istituto giuridico che si presta alla trasposizione nel mercato del lavoro in quanto gli elementi caratterizzanti l'art. 102 TFUE possono essere reinterpretati o ampliati per includere anche le dinamiche di questo mercato, tenendo conto delle peculiarità che lo contraddistinguono. Tra queste figurano sicuramente il disequilibrio di potere tra domanda e offerta, la natura particolare del lavoro come bene transazionale e la menzionata struttura concentrata del mercato[9].

Inoltre, occorre tener conto dell'impatto che il lavoro ha sulla vita dei singoli individui, affinché la normativa sull'abuso di posizione dominante possa essere applicata in modo più efficace e aderente alla realtà di questo ambito. La relazione lavorativa è

---

[6]Manning A., Monopsony in labor markets: a review, Industrial and Labour Relations Review, Vol. 74(1), 2021, pp. 3-26.

[7] *Ibid.*

[8] Capitolo II par. 6.1.

[9] Su quest'ultimo punto, per quanto riguarda la regione europea vi sono diverse opinioni. Wu Y., Antitrust in Labor Markets: Comparative Study among Different Legal Traditions, SSRN Electronic Journal, 2023 p. 8, basandosi sul lavoro di Sokolova A., Sorensen T., Monopsony in labor markets: a meta-analysis, Industrial and Labour Relations Review, Vol. 74 (1), 2021, pp. 27-55, è della convinzione che il mercato del lavoro europeo sia più competitivo rispetto a quello statunitense, e ciò giustificherebbe la minore attenzione da parte delle autorità antitrust alla materia qui discussa. Lo studio più autorevole in materia è dell'opinione contraria: Araki S., et al, Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic ,The University of Chicago Law Review, Vol. 90, Iss. 1, 2023, pp. 339-378, dimostra come il mercato europeo e quello statunitense siano caratterizzati dallo stesso livello di concentrazione, e quindi di rischio di comportamenti anti-concorrenziali.

idiosincratica, ogni singolo individuo valutandola sulla base della propria esperienza individuale e non sempre basandosi su elementi economici o matematicamente misurabili[10]. Inoltre, le persone dal proprio lavoro ne ricavano senso di scopo, importanti relazioni interpersonali, *status* e benefici per la salute mentale: le influenze che il potere concentrato nel mercato del lavoro potrebbe avere su questi aspetti non possono essere catturati dalle tradizionali analisi giuridiche o economiche[11].

Nei paragrafi seguenti di questo capitolo verrà delineato il quadro in cui l'abuso di posizione dominante può essere applicato al mercato del lavoro. In primo luogo, verrà analizzata la struttura del mercato, mettendone in evidenza le peculiarità che rendono necessaria una nuova interpretazione dei criteri tradizionali dell'art. 102 TFUE. Successivamente, verranno esaminati gli elementi fondamentali della disciplina dell'abuso di posizione dominante, valutando come i concetti giuridici elaborati dalla Corte di Giustizia, dalle comunicazioni della Commissione e dalla prassi applicativa possano essere traslati nel contesto della relazione lavorativa. La definizione del mercato rilevante, l'identificazione della posizione dominante e la qualificazione delle condotte come abusive saranno analizzate tenendo conto della natura specifica del lavoro e delle distorsioni concorrenziali che caratterizzano questo mercato[12]. A supporto di questa analisi, verranno proposti alcuni esempi di pratiche poste in essere dal dato datoriale che, sebbene finora trattate principalmente nell'ambito del diritto del lavoro o del diritto della concorrenza applicato ai servizi, possono rientrare nella categoria degli abusi di posizione dominante nel mercato del lavoro: le clausole di non concorrenza, l'abuso di dipendenza economica e il ruolo delle licenze professionali nel moderno mercato del lavoro[13]. Infine, verrà esplorata la possibilità per i lavoratori di ricorrere al *private enforcement* per contrastare gli abusi di posizione dominante,

[10] Naidu S., Carr M., If You Don't Like Your Job, Can You Always Quit? Pervasive Monopsony Power and Freedom in the Labor Market, Journal of Law and Political Economy, Vol. 3(1), 2022, p. 132.
[11] Posner E.A., Introduction to the Symposium on Labour Market Power, op. cit., p. 272.
[12] Capitolo II paragrafi 3 e 4.
[13] Ivi, par. 5.

evidenziando le diverse sfide che tale percorso comporta[14]. In parallelo, sarà considerato il ruolo del salario minimo come strumento di riequilibrio del potere di mercato tra lavoratori e datori di lavoro, con la consapevolezza di come la tematica sia sempre stata di interesse per il diritto antitrust[15].

Attraverso questa analisi, si intende offrire una prospettiva critica sull'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato del lavoro, esplorandone le potenzialità come strumento che tutela sia la concorrenza che i diritti dei lavoratori. L'intersezione tra diritto antitrust e dinamiche occupazionali pone sfide interpretative e applicative, aprendo spazi per un'evoluzione normativa capace di garantire un mercato più equo ed efficiente. L'obiettivo del capitolo è dimostrare come le regole della concorrenza, e in particolare la disciplina dell'abuso di posizione dominante, possano contribuire a contrastare distorsioni di potere e pratiche abusive nel mercato del lavoro, promuovendo un ambiente lavorativo più rispettoso dei diritti fondamentali e competitivo. In questa prospettiva, il diritto antitrust può diventare un elemento chiave per rafforzare le garanzie dei lavoratori, conciliando le esigenze del mercato con i principi di equità e protezione sociale.

2. Le particolarità del mercato del lavoro secondo la teoria economica: struttura, potere e distorsioni

Per comprendere come l'art. 102 TFUE, la prassi e la giurisprudenza sviluppatesi in materia di abuso di posizione dominante possano trovare attuazione nel contesto del mercato del lavoro è prima necessario esaminare la struttura di quest'ultimo[16]. A differenza dei mercati di beni e servizi, è necessario adottare un'impostazione di tipo verticale, in quanto oggetto dell'analisi sono i lati della domanda e dell'offerta e le

[14] Ivi, par. 6.1.
[15] Ivi, par. 6.2.
[16] Ashenfelter, O., Gilgenbach, R., No-Poaching Agreements as Antitrust Violations: Animation Workers Antitrust Litigation, Working Paper n. 657, Princeton University, Industrial Relations Section, January 2023.

dinamiche di potere tra di essi[17]. Non si vuole analizzare l'abuso di posizione dominante da parte di un datore di lavoro rispetto ai propri concorrenti, quanto piuttosto come questo abuso viene perpetuato nei confronti dei lavoratori.

Essenzialmente, il mercato del lavoro è un mercato degli acquirenti (*buyer's market*), dove il lato della domanda coincide con i datori di lavoro, mentre il lato dell'offerta è rappresentato dai lavoratori[18]. La prima particolarità è che si tratta di un mercato caratterizzato dalla dinamica detta di *two-sided matching*[19]. A differenza della maggior parte dei mercati dei prodotti, dove non sempre al consumatore interessano le caratteristiche del venditore oltre che quelle del prodotto e viceversa, nel mercato del lavoro alla selezione da parte del datore di lavoro si aggiunge sempre la frizione della valutazione, da parte del lavoratore, del soggetto da cui proviene la domanda[20]. È poi presente un'elevata differenziazione dal lato dell'offerta[21]. I lavoratori si trovano di fronte una doppia limitazione: possono fare domanda solo per le posizioni per le quali hanno le competenze o la formazione, e queste devono allinearsi con le loro preferenze personali o professionali[22].

La prestazione lavorativa è il fulcro dello scambio tra il lato della domanda e dell'offerta nel mercato del lavoro: i lavoratori vendono, anziché un prodotto, il

---

[17] Karlsson H.L., Ethos of Power in Competition Law Enforcement in Labour Markets, Journal of Competition Law and Economics, 00, 2025, p. 22: "Instead of assessing market power primarily between undertakings on the same side of the market in terms of the supply and demand division, the assessment of monopsonic market power is usually characterized by a concern with the vertical balance of power between the opposite sides of the market."

[18] Cheng T.K., Buyer Power in the Digital Economy: the Case of Uber and Amazon, New York University Journal of Law & Business, vol. 19, n. 1, 2022, p. 18 riporta come la Federal Trade Commission distingua tra tre tipologie di potere d'acquisto, che si comportano in maniera differente: quello *monopsonico*, il cui esempio riportato è Uber, quello di *contrattazione*, che è il potere di acquisto senza la presenza di un monopsonio, e quello di un *gatekeeper*, come può essere Amazon.

[19] Echenique F., Immorlica N., Vazirani V.V., Matching Markets with Transfers and Salaries, in Echenique F., Immorlica N., Vazirani V.V. (eds.), Online and Matching-Based Market Design, Cambridge University Press, 2023, pp. 66-89.

[20] Posner E.A., The New Labor Antitrust, Antitrust Law Journal, Vol. 86, no. 2, 2024, p. 564.

[21] Naidu S., Posner E.A., Labor Monopsony and the Limit of the Law, Special Issue: Monopsony in the Labor Market, The Journal of Human Resources, Vol. 57, 2022, pp. S284-S323.

[22] Broulík J., Relevant Labour Market: Missing in the New Market Definition Notice, Amsterdam Law School Research Paper no. 2024-42, November 2024, p. 16: "As a result of the matching nature of employing markets, their substantive dimension consists of jobs that workers are both qualified for and willing to consider. This dual limitation then means that there may be few actual job alternatives for a particular worker.".

proprio lavoro, intrinsecamente legato alla loro individualità[23]. Tuttavia, pur essendo i lavoratori a prestare il servizio su cui si basa il mercato, si trovano spesso in una posizione di dipendenza quasi totale rispetto alla domanda: mansioni, salari, orari di lavoro, forma contrattuale, sono generalmente determinati dai datori di lavoro[24]. Vi sono, tuttavia, delle eccezioni. Alcuni lavoratori, solitamente in settori di nicchia o caratterizzati da elevata specializzazione, possono acquisire un forte potere contrattuale, e dunque un potere di mercato, che consente loro di influenzare in modo significativo le condizioni del rapporto di lavoro. Tali situazioni rappresentano una minoranza rispetto alla condizione della maggior parte dei lavoratori, che non dispongono di questo potere negoziale[25].

L'impossibilità di influire sulla propria condizione lavorativa trova le sue radici nella struttura del mercato, che solo apparentemente è concorrenziale[26]. Tutti i mercati del lavoro, in maniera più o meno marcata, tendono al monopsonio o a forme di concentrazione oligopsoniche[27]. Questa tendenza vede un numero di attori dal lato della domanda significativamente inferiore a quello del lato dell'offerta, conseguendone una marcata concentrazione di mercato. L'indicatore economico della concentrazione descrive il potere dei datori di lavoro[28]. Un alto livello comporta,

[23] Posner E.A., The New Labor Antitrust, op. cit., p. 517 "Workers are just sellers of labor.".
[24] Posner E.A., Introduction to the Symposium on Labour Market Power, op. cit., p. 268: "Workers' dependence on their wage for subsistence or necessities thus puts them at a disadvantage—they are less "patient" than firms, and differences in patience (or discount factor) translate into payoff differences in standard bargaining models.".
[25] Naidu S., Sojourner A., Employer Power and Employee Skills: Understanding Workforce Training Programs in the Context of Labor Market Power, Roosevelt Institute Report, December 2020.
[26] Posner E.A., The New Labor Antitrust, op. cit., pp. 504-509 descrive la parabola che il consenso, giudiziario e dottrinale, ha fatto nei confronti dell'applicazione del diritto antitrust al mercato del lavoro, da un generale scetticismo all'idea che il mercato del lavoro fosse perfettamente concorrenziale, e che dunque non fosse necessario un intervento da parte del diritto e delle autorità antitrust, essendo ritenute sufficienti le discipline dettate dal diritto del lavoro e il diritto sindacale.
[27] Sul punto, Araki S., et al, Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic, op. cit., p. 342: "This study finds that 18% of workers in the fourteen countries considered are in labor markets that are at least moderately concentrated—according to the definition frequently used by antitrust authorities in the context of selling markets—and 11% are in highly concentrated markets.".
[28] L'indice di *Herfindahl-Hirschman* (HHI) è l'indicatore di concentrazione usato per misurare il grado di concorrenza presente in un determinato mercato, cui valore varia tra 0 e 10.000. Nelle US *Merger Guidelines* del 2023, a pagina 5, viene indicato che un valore di HHI compreso tra 1.000 e 1.800 indica un mercato moderatamente concentrato, mentre un valore superiore indica un mercato

infatti, che le poche imprese presenti abbiano un potere di mercato più elevato[29]. Questo conferisce ai datori di lavoro una capacità decisionale sproporzionata, permettendo loro di fissare le condizioni lavorative secondo criteri di convenienza propria, questo comportamento prestandosi ad essere inquadrato dal diritto della concorrenza nella figura dell'abuso di posizione dominante[30].

Il monopsonio, dal punto di vista della teoria economica, può essere assimilato al monopolio del mercato dei beni, anche se un'importante distinzione tra le due forme di fallimenti del mercato è la percentuale di quote possedute necessarie per raggiungere una posizione di potere[31], di misura inferiore per quanto riguarda il monopsonio[32]. Nel mercato del lavoro, esso può essere ulteriormente definito come "la combinazione dell'assenza di posti di lavoro sostitutivi immediati per i lavoratori e la presenza di vincoli interni alle politiche salariali dei datori di lavoro, che impediscono loro di differenziare eccessivamente i salari tra lavoratori che si distinguono per le loro prospettive esterne"[33].

---

fortemente concentrato, e una variazione di 100 punti indicata un sensibile aumento della concentrazione.

[29] OECD, OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets, OECD Publishing, 2022, p. 133 "This chapter finds that labour market concentration, one of the key determinants of monopsony power, is pervasive in a wide range of OECD countries. Using harmonised data of online job vacancies and the same labour market definitions across countries, this chapter finds that 16% of business-sector workers in 15 OECD countries are in labour markets that are at least moderately concentrated – according to the conservative definition frequently used by antitrust authorities – and 10% are found in highly concentrated markets. These figures can be considered a lower bound to the share of workers in concentrated markets".

[30] Trade and Development Board, Competition law enforcement issues raised by monopsonies, United Nations Conference on Trade and Development, Ginevra, 5-7 luglio 2023, p. 2 Introduzione, par. 6.

[31] Grimes W.S., Correcting Antitrust Monopsony Theory and Addressing Anticompetitive Conduct in Low-Skill Labor Markets, Santa Clara Law Review, Vol. 64 Iss. 2, 2023, pp. 417-466 riporta come in Marinescu I., Posner E.A., Marinescu I., Posner E.A., Why Has Antitrust Law Failed Workers?, Cornell Law Review, Vol. 105, 2020, pp. 1343-1394 sia suggerito di agire come nel monopolio riguardo agli indicatori di una posizione dominante e il suo possibile abuso: "by analogy to monopoly power, proof of monopsony power should require proof of a high share of the labor market".

[32] In Blair R.D., Harrison J.L., The Measurement of Monopsony Power, Antitrust Bulletin 37, no. 1, 1992, p. 140: "The social welfare effects of monopsony are analogous to those of monopoly-too few resources will be employed." Il problema dell'allocazione delle risorse più efficienti, anche da un punto di vista di *social welfare* si ripropone tanto nel monopsonio quanto nel monopolio.

[33] Naidu S., Sojourner A., op. cit., p. 20.

Altri effetti tipici del monopsonio, la cui presenza è quindi inestricabilmente connessa al grado di concentrazione del mercato del lavoro[34], sono le difficoltà di *matching* tra domanda e offerta[35], la coordinazione tra datori di lavoro[36], l'asimmetria informativa, i costi di ricerca occupazionale e di cambio di lavoro, l'inerzia dei lavoratori e le barriere regolatorie della mobilità dei lavoratori[37]. Tra queste ultime si annoverano le restrizioni contrattuali, come le clausole di non concorrenza o *non compete agreements* (nel seguito anche indicate come NCA). Si aggiungono ad esse le barriere legislative, come le norme che disciplinano le professioni regolamentate e le loro licenze[38]. Certamente sussistono dei fattori che possono influenzare o impedire la mobilità lavorativa che non dipendono dalla concentrazione del mercato, senza possibilità di un intervento correttivo da parte del diritto antitrust: alcuni esempi sono le barriere linguistiche, la durata e la stabilità di un contratto, il livello di urbanizzazione della zona di stabilimento e la sindacalizzazione[39].

Anche nei contesti in cui la concentrazione del mercato del lavoro non genera un monopsonio assoluto, sono comunque presenti gli elementi teorici dello stesso: un effetto comune che può essere indicato come esempio è che la concentrazione del mercato del lavoro genera una riduzione del numero di assunzioni e ha un effetto negativo anche sui salari dei soggetti che entrano per la prima volta nel mercato[40]. Inoltre, può essere constatata la stessa tendenza anche sulla sicurezza delle posizioni

[34] Naidu S., Posner E.A., Weyl E.G., Antitrust Remedies for Labor Market Power, Harvard Law Review, Vol. 132, Iss. 2, 2018, p. 538 "Labor market concentration creates monopsony (or, if more than one employer, oligopsony, but we use these terms interchangeably) conditions where labor market power is exercised by the buyer rather than the seller."
[35] Broulík J., Relevant Labour Market, op. cit., p. 16.
[36] Si rimanda all'analisi del fenomeno sviluppata nel Cap. I.
[37] OECD, Competition in Labour Market, OECD Publishing 2020.
[38] Hovenkamp H., Summary: Antitrust in Labor Markets, Wharton PPI B-School for Public Policy Seminar Summaries, 2019.
[39] Araki S., et al, Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic, op. cit., p. 343.
[40] Marinescu I., Ouss I., Pape L.D., Wages, hires and labor market concentration, Journal of Economic Behaviour and Organization, Vol. 184, 2021, pp. 506-605.

lavorative, dove con il termine sicurezza si definisce la probabilità per l'individuo di essere assunto in maniera permanente e non con contratti temporanei[41].

L'apparente concorrenzialità del mercato del lavoro ha permesso a questi fallimenti di mercato di prosperare senza adeguati interventi legislativi o investigativi da parte delle autorità fino a recentemente[42]. La necessità di garantire la tutela dei diritti sociali ha portato l'attenzione anche verso questo ambito, comportando un esame più approfondito del mercato del lavoro[43]. In tale contesto, il diritto antitrust emerge come uno strumento preferenziale per iniziare a decostruire il complesso sistema su cui la posizione dominante del datore di lavoro si basa. La sua incisività sul mercato del lavoro è comunque limitata, e ciò in ragione di una duplice motivazione[44]. La prima è che il diritto antitrust tollera il potere di mercato "naturale", dovuto all'innovazione e all'assunzione di rischi da parte delle aziende[45]. La seconda è che solitamente nelle analisi di mercato effettuate dalle autorità garanti della concorrenza non vengono considerate frizioni diverse da concentrazioni e collusioni[46]. Anche se l'applicazione del diritto antitrust potesse eliminare completamente il potere di mercato dovuto ad esse, resterebbero altre possibilità per il datore di lavoro di esercitare il proprio potere, ad esempio sugli stipendi[47].

L'applicazione dell'art. 102 TFUE consente di intervenire non tanto sugli elementi contrattuali che compongono la relazione lavorativa, propriamente oggetto di

---

[41] Bassanini A., et al, Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe, IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, no. 15231, 2022, p. 19. Nel seguito, a p. 20, i risultati della ricerca espongono la correlazione tra i mercati del lavoro più altamente concentrati e il minor tasso di conversione in posizioni permanenti dei contratti temporanei.

[42] Un altro fattore che ha potenzialmente contribuito è la differenza di potere tra capitale e lavoro. Sul punto, cfr. Gül, H. İ., The Relationship of Labor, Capital, Balance and Benefit with The Evolution of The Labor Factor in Economic Thought, and Society's Conceptualization of Labor, Journal of Economics and Business Issues, Vol. 2(1), 2022, pp. 1-13.

[43] Araki S., et al, Monopsony and concentration in the labour market, in OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets, OECD Publishing, 2022, pp. 132-199.

[44] Posner E.A., Sunstein C.R., Antitrust and Inequality, American Journal of Law and Equality, Issue 2, 2022, p. 197.

[45] *Ibid.*

[46] *Ibid.*

[47] Ulteriori esempi di frizioni al momento non tenute in considerazione dal diritto della concorrenza sono i costi di ricerca di un nuovo impiego e la differenziazione delle posizioni lavorative, cfr. Lin K., Hung K., The Network Structure of Occupations: Fragmentation, Differentiation, and Contagion, American Journal of Sociology, Volume 127, Number 5, march 2022, pp. 1551-1601.

regolazione da parte del diritto del lavoro, quanto piuttosto sul quadro in cui tali rapporti si instaurano. Questo approccio garantisce una maggiore flessibilità e adattabilità alle specificità dei diversi settori, dai più specializzati a quelli con minori requisiti di formazione per i lavoratori[48]. Per garantire un'applicazione efficace dell'art. 102 TFUE al mercato del lavoro, è necessaria una revisione, o un adattamento, dei suoi elementi fondamentali. Come descritto, è caratterizzato da una forte concentrazione dal lato della domanda e una frammentazione altrettanto marcata dal lato dell'offerta[49]. Frammentazione che potrebbe essere il risultato di un intervento del datore di lavoro affinché posizioni che essenzialmente appartengono allo stesso mercato risultino classificabili come appartenenti a mercati rilevanti diversi[50]. In tal modo, le quote di mercato dei datori di lavoro vengono ridimensionate artificialmente, ostacolando l'identificazione di posizioni dominanti[51]. È dunque indispensabile reinterpretare i criteri classici di definizione del mercato rilevante, come quello geografico e quello del prodotto, tenendo conto della natura specifica del lavoro come bene e delle possibili ingerenze derivante da pratiche di frammentazione artificiale.

Un altro aspetto da considerare è la valutazione della posizione dominante. Nel mercato del lavoro, le soglie per determinare l'esistenza di una posizione dominante devono essere riviste alla luce del fatto che un *market share* inferiore rispetto a quello richiesto nei mercati dei beni può comunque esercitare un'influenza significativa[52]. Esiste sempre la possibilità di un falso positivo: un monopsonista può essere in possesso di una quota del mercato relativamente bassa, ma non ogni acquirente con una quota bassa è un monopsonista[53]. Allo stesso modo, non tutte le imprese con un

[48] Va sottolineato che più alto è il grado di concentrazione del mercato, maggiore è la formazione, le *skills*, richieste al lavoratore. Per un'analisi sull'impatto del monopsonio sulla *skill demand:* OECD Employment Outlook 2022, sopra citato, par. 3.3.3.

[49] Azar J., Berry S., Marinescu I., Estimating Labor Market Power, Journal Labor Econ., Vol. 28(2), 2022, pp. 203-210.

[50] Naidu S., Posner E.A., op. cit., pp. S284-S323.

[51] Azar J., Berry S., Marinescu I., op. cit.

[52] Grimes W.S., op. cit.

[53] Steinbaum M., Stucke M.E., The Effective Competition Standard: A New Standard for Antitrust, The University of Chicago Law Review, Vol. 87, No. 2, 2020, p. 614 "The issue of false positives, however, remains. Monopsonists can have low market shares, but many buyers with low market

alta percentuale di quote sono automaticamente in posizione monopsonica[54]. La dottrina economica ha teorizzato un test equivalente a quello dell'aumento del prezzo non transitorio (*SSNIP test*), che potrebbe essere adattato per misurare il potere di mercato nell'ambito oggetto di trattazione[55]. In assenza di una determinazione esplicita da parte della Commissione o di autorità nazionali in materia di soglie rilevanti, l'estensione rigida delle prassi attuali, senza tenere conto degli elementi economici che indicano una più elevata influenza in possesso di un numero di quote inferiore rispetto al mercato dei beni e dei servizi, potrebbe danneggiare i lavoratori. In particolare, nell'ipotesi del *private enforcement* dove l'onere della prova del danno subito ricade sugli individui. Di particolare rilievo risulta la possibilità di inquadrare le dinamiche di concentrazione del lato datoriale nell'istituto della posizione dominante collettiva, dando nuovo respiro all'istituto[56].

La definizione di *abuso* di posizione dominante rappresenta probabilmente l'aspetto più complesso nel bilanciamento tra il diritto antitrust applicato al mercato del lavoro e il diritto del lavoro che disciplina il rapporto contrattuale tra le due parti. Esso si presta ad essere invocato per descrivere la differenza di potere tra le due parti del rapporto lavorativo. Il rischio che si presenta è che pratiche legittime secondo la normativa giuslavorista possano erroneamente essere qualificate come abusive alla luce di un'interpretazione troppo estensiva degli elementi del diritto della concorrenza. La disparità intrinseca del rapporto lavorativo, rientrando nella naturale dinamica di questa relazione, non può essere totalmente eliminata attraverso l'applicazione del diritto antitrust. Non tutti i rapporti di lavoro devono, o possono, essere considerati espressione di abuso di posizione dominante. Inoltre, la giustificazione dell'abuso creata dalla Corte di Giustizia potrebbe porsi in contrasto diretto con l'obiettivo di tutela dei lavoratori, in quanto uno dei criteri di valutazione è quello del benessere del

shares are not monopsonists. Likewise, all monopsonists possess buyer power, but not all firms with buyer power are monopsonists, in the sense of having high market share."

[54] *Ibid.*

[55] Capitolo II par. 4.

[56] Sentenza del 7 ottobre 1999, *Irish Sugar plc contro Commissione*, causa T-228/97, ECLI:EU:T:1999:246.

consumatore, potenzialmente contrastante[57]. È quindi necessaria una definizione specifica di ciò che costituisce un comportamento abusivo nel contesto del mercato del lavoro, e quali sono, se vi sono, le giustificazioni per tale comportamento.
In seguito verranno approfonditi i principali elementi costitutivi dell'art. 102 TFUE: la definizione del mercato rilevante considerato, la posizione dominante e il suo abuso. Successivamente, verranno esplorate le possibili modalità di traslazione della disciplina dell'abuso di posizione dominante nel mercato del lavoro, attraverso l'analisi di esempi concreti e casi attualmente in corso di investigazione. In conclusione, si esaminerà la possibilità del *private enforcement* da parte dei lavoratori, sia in forma individuale che collettiva, valutando i limiti e le potenzialità di questa applicazione nel contesto lavorativo, e gli strumenti alternativi di tutela dall'utilizzo improprio del potere di mercato da parte del datore di lavoro.

3. Ri-definire il lavoro: i criteri per l'individuazione del mercato rilevante

Il primo elemento fondamentale per l'applicazione dell'articolo 102 TFUE riguarda l'individuazione del mercato all'interno del quale l'abuso viene presumibilmente perpetuato. La definizione del mercato rilevante è cruciale per valutare l'eventuale posizione dominante delle imprese operanti in quel contesto. Tradizionalmente, viene definito secondo due criteri principali: il prodotto e l'area geografica. Tuttavia, l'utilizzo di questi due criteri per il mercato del lavoro necessita un adattamento specifico ulteriore rispetto a quello offerto dalla giurisprudenza e dalle Comunicazioni della Commissione in materia, ma comunque inferiore a quello che si potrebbe inizialmente supporre. È possibile adattare i concetti tradizionali di definizione per affrontare le esigenze e le particolarità di questo tipo di mercato.
I principi stabiliti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, sebbene non siano stati originariamente formulati pensando al mercato del lavoro, costituiscono la struttura imprescindibile per l'interpretazione estensiva del diritto antitrust. Tra le sentenze più

[57] Capitolo II par. 5.

rilevanti si distingue il caso *United Brands* del 1978, noto anche come *Banana Chiquita*, che ha contribuito in modo significativo alla definizione del mercato rilevante[58]. Per quanto riguarda il mercato del prodotto, i giudici di Lussemburgo hanno introdotto il criterio della *sufficiente intercambiabilità* del bene preso in considerazione[59], mentre per il mercato geografico hanno adottato *l'omogeneità delle condizioni concorrenziali*[60]. La valutazione del primo criterio si concentra sulle caratteristiche oggettive dei prodotti e dei servizi, sulle condizioni della concorrenza e la struttura della domanda e offerta del mercato, considerando la possibilità di trovare una valida alternativa all'oggetto specifico in analisi, con una *ragionevole sostituzione*[61]. Il secondo criterio, invece, esamina le aree dove le condizioni concorrenziali risultano omogenee relativamente al prodotto tenuto in considerazione[62].

Questi principi sono stati formalizzati nella prima comunicazione della Commissione in materia di definizione di mercato rilevante, nel 1997[63], e continuano ad essere le fondamenta su cui la comunicazione in materia del 2024 si basa[64]. La revisione della

[58] Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza del 14 febbraio 1978, *United Brands Company e United Brands Continentaal B. contro Commissione delle Comunità Europee*, (Banana Chiquita), causa 27/76, ECLI:EU:C:1978:22.
[59] Ivi, ptt. 12 e 22.
[60] Ivi, ptt. 11 e 44.
[61] Manzini P., Diritto antitrust dell'Unione Europea, Giappichelli, 2022, p. 178.
[62] *Ibid.* Inoltre, nella Comunicazione sulla definizione del mercato rilevante riveduta, 2024, di cui in seguito, vengono forniti elementi sul ruolo delle importazioni nella definizione geografica del mercato al pt. 42.
[63] Comunicazione della Commissione sulla definizione del mercato rilevante ai fini del l'applicazione del diritto comunitario in materia di concorrenza, C 372/5 (Comunicazione sulla definizione del mercato rilevante 1997). La comunicazione ha ulteriormente elaborato il criterio della sostituibilità del prodotto, declinandolo in tre diversi profili: quello del lato dell'offerta, quello del lato della domanda e quello della concorrenza potenziale (pt. 13). Per quanto riguarda la dimensione geografica, viene esplicato il metodo seguito dalla Commissione per l'identificazione e delimitazione del mercato geografico, e vengono offerti ulteriori criteri di accertamento (ptt. 28-30). I criteri menzionati sono elencati al pt. 30, e comprendono: " […] un esame dell'eventuale necessità di una presenza in loco per vendere in una determinata zona, delle condizioni di accesso ai canali di distribuzione, del costo di costituzione di una rete di distribuzione, della presenza o assenza di ostacoli normativi dovuti alle procedure di appalto, alla regolamentazione dei prezzi, a quote e tariffe che intralcino il commercio o la produzione, alle norme tecniche, ai monopoli, a limitazioni del diritto di stabilimento, alla necessità di autorizzazioni amministrative, a regolamentazioni sugli imballaggi ecc.".
[64] Comunicazione della Commissione sulla definizione del mercato rilevante ai fini dell'applicazione del diritto dell'Unione in materia di concorrenza C/2024/1645 (Comunicazione sulla definizione del mercato rilevante riveduta 2024).

comunicazione del 1997 non è stata motivata da una modifica dei criteri in essa contenuti, i quali rimangono pertinenti e la prima comunicazione "in linea di massima idonea al suo scopo"[65]. Piuttosto, essa è derivata dalla necessità di adeguarsi alle profonde trasformazioni sociali e tecnologiche che si sono verificate nel frattempo, nonché ai cambiamenti intervenuti nella prassi della Commissione in materia di applicazione del diritto della concorrenza. Questo aggiornamento riflette l'intento di garantire che i principi e gli strumenti utilizzati rimangano efficaci e allineati alle esigenze di un contesto in costante evoluzione, mantenendo al contempo la coerenza con gli obiettivi originari della comunicazione stessa.[66]. È dunque opportuno esaminare le innovazioni introdotte dalla più recente comunicazione rilevanti per il mercato del lavoro.

Il primo elemento di significativa novità rispetto alla versione precedente consiste nell'inserimento di parametri non strettamente legati al prezzo del prodotto. Questi parametri mirano a una valutazione più qualitativa, accompagnata dall'adozione di un test simile a quello dello SSNIP test[67]. Inoltre, il test della variazione del prezzo è espressamente definito come un quadro concettuale, e non un obbligo per la Commissione nello svolgimento delle proprie indagini e considerazioni[68]. Il secondo elemento rilevante concerne la definizione del mercato nei settori esposti a transizioni strutturali – riconducibili a mutamenti tecnologici o normativi – distinguendo le stesse dalle variazioni che influenzano soltanto alcuni dei singoli attori del mercato[69]. Vista la continua modifica della normativa giuslavoristica, dovuta al tentativo di inseguire i nuovi rapporti di lavoro e l'allargamento della zona grigia tra subordinazione e autonomia, questo aspetto appare particolarmente rilevante. Il terzo elemento di rilievo

[65] Comunicato stampa della Commissione Europea, La Commissione adotta la comunicazione riveduta sulla definizione del mercato per i casi di concorrenza, 8 febbraio 2024, Bruxelles. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_23_6001

[66] *Ibid.*

[67] Comunicazione sulla definizione del mercato rilevante riveduta, 2024, sopra citata, pt. 98.

[68] Ivi, pt. 59.

[69] Ivi, pt. 21. Nei settori altamente innovativi, e in caso di prodotti in fase di sviluppo, le specificità degli stessi devono essere tenute in considerazione. In tali contesti, la Commissione può effettuare una valutazione sul mercato rilevante a cui tali prodotti non ancora commercializzati potrebbero appartenere, basandosi sul processo di ricerca e sviluppo (ptt. 90-93).

introdotto nella comunicazione riveduta riguarda le indicazioni sulle possibili fonti di prova e sul valore probatorio delle stesse, frutto dell'esperienza concreta accumulata in anni di indagini e casistica. Offrendo informazioni più chiare sugli standard probatori, la comunicazione aumenta la trasparenza e la prevedibilità nelle valutazioni di mercato[70]. Infine, l'elemento che totalmente differenzia la comunicazione del 2024 da quella del 1997 è la considerazione degli ecosistemi digitali e gli elementi tipici del mercato digitale, non presente ai tempi della prima comunicazione in materia[71]. La comunicazione più recente riconosce l'impatto trasformativo che la digitalizzazione ha avuto sulle dinamiche di mercato, incluso il ruolo delle piattaforme, la concorrenza basata sui dati e gli effetti di rete, che nel mercato del lavoro si manifesta nelle forme di lavoro digitale e lavoro su piattaforma[72]. Si sottolinea che per quanto riguarda la definizione del mercato ai sensi del DMA tale valutazione non trova applicazione, poiché l'approccio regolatorio del regolamento non si basa sul potere di mercato, ma sul raggiungimento di soglie prestabilite[73].

L'assenza nella notifica di un diretto riferimento al mercato del lavoro si discosta dalla direzione intrapresa dalla Commissione negli anni più recenti[74]. Nonostante ciò, si può considerare incluso nel *framework* della comunicazione, in quanto il paragrafo 7 fa riferimento ai mercati degli acquirenti, per i quali valgono le medesime considerazioni che per il mercati di vendita[75]. Per estensione, queste considerazioni si applicano ai mercati del lavoro, dove le imprese agiscono come compratrici di manodopera. Basandosi su queste innovazioni e adattando i principi stabiliti dalla giurisprudenza alle particolarità del mercato del lavoro, è possibile effettuare un'analisi dettagliata ed efficace. Questo approccio garantisce che le complessità dei rapporti di lavoro e del mercato del lavoro siano affrontate senza compromettere la coerenza dell'applicazione del diritto della concorrenza e i suoi obiettivi principali.

[70] Ivi, ptt. 76-83.
[71] Ivi, sezione 4.5.
[72] Capitolo III par. 2.
[73] Comunicato stampa della Commissione Europea, sopra citato, pt 13.
[74] Cfr. Capitolo I par. 2.4 e par. 3.1.
[75] Broulík J., Relevant Labour Market, op. cit., p. 3.

Differentemente dalla comunicazione della Commissione, il mercato del lavoro viene espressamente considerato nelle linee guida in materia di acquisizioni statunitensi del 2023[76]. In particolare, nella *guideline* 10 "*When a Merger Involves Competing Buyers, the Agencies Examine Whether It May Substantially Lessen Competition for Workers, Creators, Suppliers, or Other Providers*"[77]. L'inclusione riconosce la natura distinta dei mercati del lavoro, sottolineandone l'importanza come mercati degli acquirenti. Nel definire il mercato rilevante, nel caso in analisi viene evidenziato come entrambi gli elementi dell'occupazione e quello geografico siano essenziali[78]. I fattori occupazionali implicano l'analisi dei ruoli lavorativi specifici e delle competenze che sono coinvolte dall'acquisizione, mentre i fattori geografici riguardano la valutazione delle aree in cui ci si può ragionevolmente aspettare che i lavoratori competano per l'occupazione. Questi fattori assicurano che le dinamiche competitive del mercato del lavoro siano adeguatamente considerate. Incorporando queste considerazioni, le linee guida statunitensi forniscono un metodo più completo di analisi delle acquisizioni e fusioni, in particolare quando ad essere valutato è il potenziale impatto di queste operazioni sui lavoratori e sugli altri partecipanti al mercato del lavoro. Questo approccio riflette un crescente riconoscimento del mercato del lavoro come contesto cruciale delle valutazioni antitrust, in linea con le tendenze più ampie che cercano di integrare la tutela dei lavoratori nei quadri normativi sulla concorrenza.

[76] U.S. Department of Justice and the Federal Trade Commission, Merger Guidelines, December 18, 2023 (U.S. Merger Guidelines).
[77] Ivi, p. 26.
[78] Ivi, p. 49: "When defining a market for labor the Agencies will consider the job opportunities available to workers who supply a relevant type of labor service, where worker choice among jobs or between geographic areas is the analog of consumer choices among products and regions when defining a product market. The Agencies may consider workers' willingness to switch in response to changes to wages or other aspects of working conditions, such as changes to benefits or other non-wage compensation, or adoption of less flexible scheduling. Depending on the occupation, alternative job opportunities might include the same occupation with alternative employers, or alternative occupations. Geographic market definition may involve considering workers' willingness or ability to commute, including the availability of public transportation. The product and geographic market definition may involve assessing whether workers may be targeted for less favorable wages or other terms of employment according to factors such as education, experience, certifications, or work locations. The Agencies may define cluster markets for different jobs when firms employ workers in a variety of jobs characterized by similar competitive conditions".

In seguito, verranno approfonditi nel dettaglio l'elemento geografico e quello occupazionale nel quadro giuridico dell'Unione europea, analizzando come questi fattori incidano sull'applicazione dell'art. 102 TFUE e la valutazione dell'abuso della posizione dominante.

3.1.Geografia del mercato del lavoro: il ruolo della zona di pendolarismo

Nel contesto del mercato del lavoro, la sua dimensione geografica solitamente viene circoscritta a livello regionale o nazionale, difficilmente estendendosi all'intero mercato interno degli Stati membri[79]. Un criterio utile per la definizione del mercato geografico del lavoro è la presenza delle cosiddette zone di pendolarismo, o *commuting areas*[80]. La zona di pendolarismo viene definita dall'Eurostat come l'area "[..] che comprende le aree circostanti per recarsi al lavoro di una città in cui almeno il 15 % dei residenti occupati lavora in una città"[81]. La zona di pendolarismo e la città sono insieme descritte come *area urbana funzionale*[82]. La definizione delle zone avviene tramite l'analisi di diversi modelli di pendolarismo: un primo modello prevede che se almeno il 15% dei soggetti "impiegati" residenti in una città lavorano in un'altra, queste due città sono trattate come una singola destinazione per l'analisi di pendolarismo[83]. Un secondo modello comprende tutte le unità amministrative locali da cui almeno il 15% della popolazione impiegata è pendolare verso la stessa città,

[79] Commissione Europea, Competition policy brief, Antitrust in Labour Markets, Issue 2, Maggio 2024, "Introduction".
[80] Si rimanda alle riflessioni sul criterio geografico del Capitolo IV par. 3.1.2 nell'ambito del lavoro su piattaforma digitale per tutte le prestazioni che si svolgono in maniera ibrida, agile, telematica o *smart*, caratterizzate dal venir meno della necessità di spostamento o del luogo di lavoro classicamente definito.
[81] Eurostat, Territorial typologies manual – cities, commuting zones and functional urban areas, Statistics Explained, part of Eurostat methodology manual on territorial typologies, Publications Office of the European Union, 2019, p. 1 "A commuting zone contains the surrounding travel-to-work areas of a city where at least 15 % of employed residents are working in the city".
[82] *Ibid.*
[83] Ivi, p. 3 "*if at least 15 % of employed persons living in one city work in another city, these cities are treated as a single destination for the commuting analysis".*

considerandole parte della stessa zona di pendolarismo[84]. L'ultimo modello prevede che le enclave (le unità amministrative locali) circondate da una singola area urbana funzionale sono incluse come parti della zona di pendolarismo, mentre le exclave (unità amministrative locali non contigue) sono escluse dalla zona di pendolarismo[85]. Vi sono ulteriori modelli definitori disponibili, ma quelli ideati dall'Eurostat tengono in considerazione più fattori geografici e socio-economici, essendo stati strutturati appositamente per analizzare il mercato del lavoro[86]. Nonostante la disponibilità di diversi modelli di calcolo, la definizione delle zone di pendolarismo non è sempre semplice: i lavoratori potrebbero essere disposti a viaggiare più lontano, o per più tempo, per alcune posizioni e non per altre. Per una mappatura più veritiera e che consideri queste preferenze, che difficilmente possono essere riprodotte in modelli matematici di analisi, l'implementazione dei dati raccolti da piattaforme quali LinkedIn, Indeed o simili applicativi potrebbe aiutare le autorità nella definizione del mercato rilevante[87].

Le zone di pendolarismo rappresentano la possibilità delle persone di muoversi verso il luogo di lavoro, tenendo conto delle loro limitazioni fisiche ed economiche[88]. Solitamente gli elementi considerati nella decisione spaziano dal luogo di lavoro, al salario, fino alla valutazione delle circostanze personali come la salute del singolo o le necessità familiari. Prendendo in prestito la definizione dalla letteratura statunitense,

---

[84] *Ibid.*, "*all local administrative units LAUs from which at least 15 % of the employed population commute to the city are identified as commuting zones".*

[85] *Ibid.*, "*enclaves (LAUs surrounded by a single functional urban area) are included as part of the commuting zone and exclaves (non-contiguous LAUs) are excluded from commuting zones".*

[86] L'ISTAT italiano offre tre diverse matrici di relazioni spaziali: quella di contiguità e quella di distanza, utilizzati per generali motivi statistici, e quella di pendolarismo, per motivi di studio o lavoro. https://www.istat.it/non-categorizzato/matrici-di-contiguita-distanza-e-pendolarismo/ . In Posner E.A., The New Labor Antitrust, 2024, op. cit. a p. 532 e ss. vengono illustrate in una tabella tutti gli studi sulla materia delle concentrazioni nel mercato del lavoro, comprese le acquisizioni, e il criterio di definizione geografica più diffuso è quello della zona di pendolarismo. In alternativa, ma in numeri ridotti, sono presenti la *metropolitan statistical area*, in Schubert G., Stansbury A., Taska B., Employer Concentration and Outside Options, SSRN Papers, versione aggiornata gennaio 2024; Bagga S., Firm Market Power, Worker Mobility, and Wages in the US Labor Market, Journal of Labor Economics, Volume 41, Number S1, 2023, pp. S205-S256; o ancora, viene utilizzata la definizione geografica del *county* da Meiselbach M., Eisenber M.D., Labor Market Concentration and Employee Health Benefits, SSNR Papers, luglio 2023.

[87] Naidu S., Posner E.A., Weyl E.G., op. cit., p. 578.

[88] Broulík J., Relevant Labour Market, op. cit., p. 17.

il fattore geografico può essere riassunto come l'espressione di "*how far and by what means of transit workers are willing to commute to a job*" [quanto lontano e con quale mezzo di trasporto i lavoratori sono disposti a spostarsi per un lavoro][89]. La ragionevolezza dei tempi del pendolarismo è quindi condizionata da elementi fisici, personali ed economici variabili[90]. La zona geografica è condizionata anche dalla concentrazione del mercato: i costi di spostamento o di ricollocazione incidono sulla possibilità di cambiare lavoro, creando una barriera ulteriore alla mobilità lavorativa[91], riflettendosi sulla definizione geografica del mercato[92].

L'utilizzo delle zone di pendolarismo per definire il mercato geografico del lavoro è comparabile al concetto di bacino d'utenza nel mercato dei beni e servizi, in quanto entrambi sono criteri che tengono espressamente in considerazione i mercati a livello locale e nazionale[93]. Il criterio del bacino d'utenza, incluso nella comunicazione in materia di definizione del mercato rilevante del 2024, è solo uno dei possibili strumenti utilizzabili dalla Commissione nella valutazione del mercato rilevante[94]. Si presenta come un parametro flessibile, potendo tenere in considerazione sia gli spostamenti dei

---

[89] Naidu S., Posner E.A., Weyl E.G., op. cit., p. 575.

[90] Inoltre, come dimostrato in Azar J., Berry S., Marinescu I., op. cit. 2022, i costi di pendolarismo e trasferimento possono aumentare il potere monopsonico rendendo più difficile per i lavoratori di cambiare lavoro. Quando i lavoratori si devono confrontare con costi di trasferimento molto alti, sono meno portati a cambiare lavoro per una posizione che paga meglio o offre ulteriori benefit.

[91] Azar J., Marinescu I., op. cit., p. 507 "Moving and commuting costs can increase monopsony power by making it more difficult for workers to switch jobs. When workers face high moving costs, they are less likely to move to a new job that offers better pay or amenities." Inoltre, la concentrazione del mercato potrebbe a sua volta avere ripercussioni sulla zona di pendolarismo, con particolare riferimento alle mansioni del lavoratore: un soggetto specializzato sarà costretto a raggiungere le poche o singole opzioni del mercato se vuole mantenersi all'interno delle proprie mansioni.

[92] Dall'OECD Employment Outlook 2022, pp. 144 e ss., la concentrazione del mercato del lavoro è sempre inferiore nelle aree urbane rispetto a quelle rurali.

[93] Come definito in Commissione europea, Support study accompanying the evaluation of the Commission Notice on the definition of relevant market for the purposes of Community competition law, Final report, 2021, p. 18 "Defining local markets based on catchment areas requires that significant elements of competition are set locally, and that suppliers would have an incentive to adjust their retail offer in response to local competitive conditions. Local markets may be appropriate even if prices are set nationally, since there are other aspects, besides price, that can affect competition and consumer outcomes at local level."

[94] Par. 3.3.1.4 della comunicazione C/2024/1645 sopra citata, ptt. 73 e 74. La casistica richiamata riguarda esclusivamente procedure di fusione, in cui l'analisi del bacino di utenza rientra tra le valutazioni necessarie nell'analisi del caso concreto: causa M.7408, Cargill/ADM Chocolate Business; causa M.7567 Ball/Rexam; causa M.7878, Heidelbergcement/Schwenk/Cemex Hungary/Cemex Croatia.

clienti che quelli dei fornitori a seconda del caso di specie in analisi. Come definiti dalla citata comunicazione del 2024, "*i bacini di utenza sono misurati in termini di distanza o tempo di viaggio dei clienti, oppure in termini di distanza o tempo di consegna a partire da una posizione[…]".*[95] Questa ampiezza degli elementi considerati assicura che le indagini della Commissione siano ricettive delle diverse caratteristiche dei mercati locali e nazionali, permettendo definizioni del mercato più accurate e un processo di valutazione informato, che l'uso delle zone di pendolarismo potrebbe ugualmente garantire nel mercato del lavoro. La struttura similare degli elementi che compongono la valutazione del bacino di utenza con quella della zona di pendolarismo suggerisce che la definizione del mercato geografico rilevante nel caso del lavoro possa seguire le metodologie già note dalla Commissione e dalle autorità nazionali.

3.2.La definizione per occupazione: il lavoro come prodotto

Il corrispettivo nel mercato del lavoro del criterio del prodotto è quello dell'occupazione[96]. La dimensione occupazionale è data dalle alternative che si presentano al lavoratore: differenti datori di lavoro, differenti contratti, differenti mansioni. Esse sono create dai datori di lavoro stessi, mostrando un altro aspetto della particolarità dell'abbinamento bilaterale di questo mercato[97]. In un mercato meno concentrato, queste considerazioni sarebbero parte di una normale differenziazione, tipica del mercato dei prodotti e servizi. In un mercato che presenta un alto livello di concentrazione, come solitamente è il caso di quello del lavoro, la definizione per occupazione presenta ulteriori sfide: in particolare, quella della frammentazione del mercato, che può essere naturale o artificiale[98].

---

[95] Comunicazione C/2024/1645, cit., pt. 74.
[96] Broulík J., How to Define Relevant Labour Markets, Kluwer Competition Law Blog, 17 December 2024.
[97] Broulík J., Relevant labor market, op. cit., pp. 10 e ss.
[98] Schubert G., Stansbury A., Taska B., op. cit., propongono un coefficiente di correzione dell'indice HHI, che tiene in considerazione la mobilità dei lavoratori: è il MALMA, *mobility adjusted labor*

Per frammentazione del mercato del lavoro, si intende la differenziazione tra le diverse posizioni e mansioni svolte dai lavoratori[99]. Essa può essere naturale, rispondendo alle esigenze delle prestazioni richieste nei diversi settori, o artificiale, risultante dalle decisioni strategiche dei datori di lavoro[100]. L'artificialità della frammentazione delle mansioni lavorative, fenomeno che si è diffuso particolarmente con l'affermarsi della *gig economy*[101], consiste in un'operazione da parte del datore di lavoro che può seguire due diverse strategie.

Il primo tipo di intervento sull'occupazione è una frammentazione che in questa sede verrà definita di tipo *nominale*: due prestazioni sostanzialmente identiche vengono contrattualmente descritte in maniera differente, in modo tale da non poter essere considerate come appartenenti allo stesso mercato. Questo metodo incide sulla posizione del datore di lavoro nel mercato e la percentuale dello stesso di sua appartenenza. Un esempio di questa modalità di frammentazione è l'assunzione di un soggetto in posizione subordinata e di un secondo come lavoratore autonomo per l'esecuzione della stessa mansione o per la stessa posizione[102]. La differenza contrattuale si riflette sui diversi *benefit* riconosciuti al lavoratore, il datore di lavoro potendo così diversificare la sua presenza nel mercato. Infatti, solo uno dei due è considerato un lavoratore impiegato nel settore in analisi, mentre la relazione con il

---

market. Questo indice terrebbe in considerazione tutte le occupazioni che potrebbero essere tenute in considerazione da un lavoratore in cerca di una nuova occupazione. A p. 31 "Concretely, research on labor markets should explicitly grapple with, and justify, why a particular administrative definition (like SOC 6-digit occupations, or NAICS 4-digit industries) captures the relevant labor market for the issue at hand, and should consider probabilistically incorporating other occupations or industries that may affect a worker's outcomes". L'implementazione di questo indice nella valutazione della definizione di un mercato e del suo tasso di concentrazione potrebbe ovviare alla problematica della frammentazione occupazionale.

[99] Azar J., Berry S., Marinescu I., op. cit., pp. 203-210.

[100] *Ibid.*

[101] Maury O., The Fragmented Labor Power Composition of Gig Workers: Entrepreneurial Tendency and the Heterogeneous Production of Difference, Critical Sociology, Vol. 50 (7-8), 2024, pp. 1167-1182. Il problema della frammentazione emergeva già in Healy J., Nicholson D., Pakarek A., Should we take the gig economy seriously?, Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work, Vol. 27, Iss. 3, 2017, pp. 232-248. La questione del lavoro su piattaforma sarà approfondita nella Parte Seconda della tesi.

[102] Ecco che la definizione binaria presa in prestito dal giuslavorismo riflette la sua potenzialità lesiva sui rapporti di lavoro moderni. Cfr. Posner E.A., How Antitrust failed Workers, Oxford Academic, 2021, pp. 152 e ss.

secondo soggetto, nonostante svolga le stesse mansioni, corrisponde a quella tra un lavoratore autonomo e il committente, quindi tra due imprese[103]. La seconda tipologia di frammentazione artificiale può essere invece definita come *fattuale*: prevede la separazione di mansioni precedentemente svolte da una singola persona in più posizioni assegnate a due o più persone, spesso con una modifica del contratto da tempo pieno a tempo parziale, o da contratto indeterminato a determinato[104]. La pratica in sé non è fraudolenta, ma può essere sfruttata dal datore di lavoro per modificare la propria posizione sul mercato e le quote ad esso attribuite. Questa seconda tipologia di frammentazione permette di offrire salari più bassi, vista la semplicità della posizione rispetto a quella precedente, oltre che incidere sulla posizione di mercato del datore di lavoro.

La frammentazione artificiale incide così sull'applicabilità del criterio di *sufficiente intercambiabilità* elaborato dalla Corte di Giustizia[105]. La seconda problematica connessa all'occupazione che sorge è infatti quella della sostituibilità del prodotto, in questo caso della prestazione lavorativa. Qualora la frammentazione sia artificiale, il datore di lavoro può facilmente scegliere un lavoratore di fatto equivalente a quello da sostituire, dimostrando così che tra i lavoratori pur formalmente classificati in modo diverso o assegnati a mansioni differenti esiste intercambiabilità, la distinzione creata solo allo scopo di generare artificialmente differenziazione[106].

A prescindere dal grado di frammentazione del mercato, meno specializzata è la posizione da ricoprire, più è semplice la sostituzione dei lavoratori[107]. I più vulnerabili sono i primi soggetti coinvolti: si tratta di coloro che hanno poche o zero capacità

[103] Sull'impatto del *self-employment* sui lavoratori, cfr. OECD Employment Outlook 2022, op. cit.
[104] È un fenomeno esacerbato nel lavoro digitale, dove le prestazioni sono frazionate in cd. *micro task*, cfr. Webster, J., Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious, New Labor Forum, Vol. 25(3), 2016, pp. 56-64.
[105] Sentenza United Brands, ptt. 12 e 22.
[106] Azar J., Berry S., Marinescu I., op. cit., p. 2 "Such job differentiation can allow firms to pay workers less than their marginal revenue product"; p. 5 "The presence of unobserved job characteristics creates a classic endogeneity problem, similar to the endogeneity of price in the estimation of differentiated product models of supply and demand."
[107] Lee Y., After a Global Platform Leaves: Understanding the Heterogeneity of Gig Workers through Capital Mobility, Critical Sociology, Vol 49, 2023, pp. 23-37.

professionali in settori poveri. Più è concentrato il mercato, più si alza il livello di specializzazione in cui questo *turn over* è possibile. Le posizioni disponibili diminuiscono con l'aumentare della concentrazione, portando ad un alta competizione tra lavoratori, che si interfacciano oltre che a un numero di assunzioni limitate con salari che si abbassano.

Per misurare la sostituibilità dei lavoratori, la dottrina economica ha elaborato un test similare a quello usato nei mercati dei beni, sulla traccia dello SSNIP test (*Small Significant Non-Transitory Increase in Price*)[108], chiamato SSNDW test: *Small Significant Non-Transitory Decrease in Wages*, o del *monopsonista* teorico[109]. Questo test presuppone che un datore di lavoro in posizione monopsonica dovrebbe essere in grado di diminuire gradualmente il salario senza che ciò comporti dimissioni significative da parte della forza lavoro impiegata. La diminuzione permanente del salario tenuta in considerazione dal test equivale a circa il 5% dello stipendio per decremento, sottrazione che avviene annualmente[110]. Il test è strutturato con l'idea che il margine di questo decremento sia un guadagno per il datore di lavoro, così come l'aumento del prezzo nel mercato dei prodotti lo è per il monopolista. Tuttavia, il limite significativo di questa tipologia di test è stato immediatamente sottolineato[111]. Il decremento si applica solo all'aspetto monetario della prestazione lavorativa, potendo non rispecchiare le differenti posizioni all'interno del mercato del lavoro. In quanto test economico, basato sul fattore quantitativo più semplice da identificare, non tiene conto di quelli che possono essere peggioramenti delle condizioni lavorative imposte dal datore di lavoro, come per esempio una compressione dei benefici, della previdenzialità offerta o della sicurezza del lavoro, che creano un margine di guadagno per il datore in posizione monopsonica e sfuggono alla valutazione del test[112].

---

[108] Comunicazione della Commissione sulla definizione del mercato rilevante ai fini dell'applicazione del diritto comunitario in materia di concorrenza, C-372/5. Lo SSNIP test è al pt. 15.
[109] Naidu S., Posner E.A., Weyl E.G., op. cit., p. 574.
[110] Ivi, p. 575.
[111] Déchamps P., et all, Labour markets: a blind spot for competition authorities?, Competition Law Journal, Vol. 18, no. 4, 2020, pp. 190-199.
[112] *Ibid.*

Un approccio qualitativo e non quantitativo nella valutazione della sostituzione sul versante della domanda nel mercato dei beni è offerto dal SSNDQ test, *Small But Significant Non-Transitory Decrease of Quality*. Oggetto del decremento è la qualità dei beni offerti. Il test ha delle complessità interne legate alla quantificazione della qualità di un prodotto[113]. La trasposizione di questa tipologia di test nel mercato del lavoro potrebbe risolvere alcune delle criticità del SSNDW test, ma presenta difficoltà pratiche nell'identificazione di parametri uniformi di qualità applicabili a livello di mercato[114]. Innanzitutto l'identificazione di che *cosa* deve essere diminuita la qualità su cui effettuare la valutazione. Deve essere un elemento valutabile sulla scala del mercato considerato, non interna alla singola azienda, uniformemente e trasversalmente presente nel campione di cui si vuole effettuare l'analisi. Attualmente, l'unica forma di valutazione qualitativa presente nell'ambito lavorativo riguarda la *performance* del singolo lavoratore all'interno dell'azienda. Si tratta quindi di una misura legata alla prestazione individuale, che non può essere considerata rilevante ai fini di un test generale di sostituibilità[115]. Idealmente, un test qualitativo potrebbe invece essere condotto identificando una specifica posizione lavorativa, con le relative mansioni, e valutando l'eventuale peggioramento complessivo della qualità della vita lavorativa, oltre alla semplice variazione del livello salariale. Questo comporterebbe una molteplicità di test per ogni differente posizione e incontrerebbe l'ostacolo della frammentazione artificiale del mercato. Resta al momento uno dei soli criteri oggettivamente identificabili su cui effettuare la valutazione di un simil SSNDQ test.
Infine, va considerata la possibilità per i lavoratori di cambiare lavoro come equivalente alla sostituzione del prodotto dal lato dell'offerta. La mobilità professionale incontra diversi ostacoli, alcuni non legati alla concentrazione del lato

[113] Nella sentenza del 14 settembre 2022, *Google e Alphabet/Commissione*, T-604/18, ECLI:EU:T:2022:541, ptt. 177 e 180, il Tribunale ha confermato che «il test SSNDQ […] costituiva effettivamente un indizio pertinente per definire un mercato rilevante», dichiarando allo stesso tempo che «la definizione di uno standard quantitativo preciso di peggioramento della qualità del prodotto considerato non può essere un prerequisito dell'applicazione del test SSNDQ. [...]Rileva soltanto l'idea secondo cui il peggioramento della qualità rimane lieve, pur essendo significativo e non provvisorio.
[114] Sauermann J., Performance measures and worker productivity, *IZA World of Labor*, Institute of Labor Economics (IZA), 2023.
[115] *Ibid.*

della domanda[116]. Per quanto riguarda la possibilità di cambiare lavoro, essa è strettamente connessa alla domanda da parte delle imprese, con la conseguenza che più elevata è la concentrazione, minore sarà il numero di posizioni equivalenti disponibili[117]. Il lavoratore potrebbe trovarsi nella condizione di optare per ruoli caratterizzati da una minore qualificazione, ma l'eventuale accettazione di posizioni di livello inferiore non rappresenta una soluzione efficace al problema del *surplus* dell'offerta, contribuendo piuttosto a innescare un meccanismo regressivo che comprime sia i salari che le possibilità occupazionali. Il lavoratore che cerca una nuova occupazione si trova ad affrontare inoltre degli *switching costs* che compongono un ulteriore barriera alla sostituzione dal lato dell'offerta: ad esempio, essi possono riguardare attrezzatura o materiale necessario per la nuova prestazione lavorativa, costi di formazione e costi di ricerca[118]. In questi ultimi, deve essere considerato anche il fattore temporale: chi cerca lavoro può permettersi di essere disoccupato per un periodo di tempo limitato[119].

Il fattore temporale è uno degli elementi considerati in una definizione del mercato del lavoro ibrida proposta in dottrina: oltre che al tempo, andrebbero valutati gli elementi del luogo (*geographic scope*) e della tipologia di lavoro (*skills*)[120]. Sicuramente una metodologia più flessibile, ma i cui elementi di valutazione sono di difficile determinazione. In particolare, le *skills* incontrano l'ostacolo della differenziazione artificiale delle mansioni lavorative, il *geographic scope* i limiti dell'assenza di una definizione unica per le zone di pendolarismo, o comunque la difficoltà presentata da

---

[116] Nella Comunicazione sulle linee guida per la valutazione del mercato rilevante riveduta, 2024, ptt. 32 e 33: " […] che la maggior parte, se non la totalità, dei fornitori sia in grado di variare la produzione tra i prodotti della gamma di prodotti apparentati; che i fornitori sostengano soltanto rischi o costi irrecuperabili aggiuntivi trascurabili quando variano la produzione; che i fornitori siano incentivati a procedere in tal senso, e lo facciano, al variare dei prezzi relativi o delle condizioni della domanda; e che detti fornitori possano offrire efficacemente tutti i prodotti della gamma nel breve termine."

[117] Bassanini A., et al, op. cit.

[118] Masur J., Posner E. A., Horizontal Collusion and Parallel Wage Setting in Labor Markets, University of Chicago Law Review, Vol. 90(2), 2023, pp. 548 e ss.

[119] Marinescu I., Posner E.A., A proposal to Enhance Antitrust Protection against labor market monopsony, Roosevelt Institute Working Paper, 2018. Cfr. anche Posner E.A., Introduction to the Symposium on Labour Market Power, op. cit.

[120] Marinescu I., Posner E.A., op. cit.

mercati su base regionale o nazionale per un intervento di armonizzazione da parte delle istituzioni europee. L'elemento temporale riscontra difficoltà nella definizione del *quantum*. La sua individuazione si potrebbe basare sul reddito precedentemente percepito, creando delle fasce dove a un reddito più basso corrisponde meno tempo a disposizione per la valutazione delle diverse opzioni lavorative durante il periodo di disoccupazione. Alternativamente, in base alla qualificazione e specializzazione del lavoratore, si potrebbe differenziare sulla base delle aspettative di reclutamento, quindi un indice basato sulle statistiche di assunzione. Nessuna delle due opzioni sembra essere completamente adeguata allo scopo di delimitare la finestra massima temporale che un soggetto ha a disposizione, in un determinato mercato, per cercare un nuovo lavoro senza percepire alcun introito.

Vista la continua evoluzione del mercato del lavoro, sarà necessario sviluppare *framework* adattabili che tengano conto di queste sfaccettature, mantenendo al contempo una generale coerenza nella definizione del mercato con i principi del diritto della concorrenza. Uno spunto potrebbe essere preso dal sistema statunitense, dove sono stati istituiti dei codici occupazionali descrittivi dei diversi profili[121]. In Unione europea, il sistema di codici identificativi potrebbe essere basato sul riconoscimento delle qualifiche professionali, per i lavoratori autonomi e professionisti[122], e un simile schema potrebbe essere introdotto per armonizzare la classificazione delle altre occupazioni, sul modello dei codici *Standard Occupational Classification System* (SOC) statunitensi. Per ricomporre le complessità del quadro del mercato del lavoro, questi ultimi menzionati codici sono spesso utilizzati in combinazione con un sistema di classificazione del settore industriale, *il North American Industry Classification*

[121] https://www.bls.gov/oes/current/oes_stru.htm

[122] Direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 novembre 2013, recante modifica della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2021 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI").

System (NAICS)[123], il cui equivalente europeo è il *Nomenclature statistique des activités économiques dan la Communauté européenne* (NACE)[124].
Il mercato rilevante dell'occupazione potrebbe dunque essere identificato utilizzando in combinazione il codice di identificazione del settore industriale con il sistema di riconoscimento delle professioni, al quale si unisce il criterio del mercato rilevante geografico identificato secondo il modello Eurostat delle zone di pendolarismo.
Questo sistema non è certamente completo, ma rappresenta un valido strumento iniziale in attesa di un intervento delle istituzioni che sistematizzi un riconoscimento reciproco delle occupazioni a livello europeo. Inoltre, fondamentale sarà il ruolo delle autorità garanti nazionali nel contrasto alla frammentazione artificiale come pratica indicativa di un possibile abuso di posizione dominante.

4. Quote di mercato e potere datoriale: ripensare la posizione dominante

Seguendo l'ordine degli elementi dell'art. 102 TFUE per la valutazione dell'abuso di posizione dominante, dopo aver delineato il mercato rilevante, è essenziale indagare sulla posizione detenuta dall'impresa all'interno di tale spazio economico. In questo ambito, l'intervento della Corte di Giustizia è stato determinante nella definizione di cosa costituisca una posizione dominante e i metodi di valutazione della stessa. La prima viene data nella sentenza *United Brands*, in cui la Corte descrive la posizione dominante come "una posizione di potenza economica grazie alla quale l'impresa che la detiene è in grado di ostacolare la persistenza di una concorrenza effettiva sul mercato in questione, ed ha la possibilità di tenere comportamenti alquanto indipendenti nei confronti dei concorrenti, dei clienti e, in ultima analisi, dei consumatori"[125]. Nella sentenza vengono menzionate le percentuali di quote di

[123] https://data.bls.gov/cew/apps/data_views/data_views.htm#tab=Tables
[124] https://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/index/nace_all.html
https://ec.europa.eu/eurostat/web/nace
[125] Sentenza United Brands, pt. 65. Ancora, al pt. 107 "Un operatore non può detenere una posizione dominante sul mercato di un prodotto se non è riuscito ad accaparrarsi una parte non trascurabile del mercato stesso".

mercato appartenenti all'impresa, da sole non sufficienti a concludere "che la UBC controlla senz'altro il mercato; essa va valutata in rapporto alla forza e al numero dei concorrenti"[126]. Solo con la successiva sentenza *Hoffmann - La Roche* la Corte ha ulteriormente chiarito il ruolo centrale delle quote di mercato, consolidandone l'importanza nella valutazione della posizione dominante[127]. Tuttavia, la Corte ha evidenziato che, oltre alla mera detenzione di quote di mercato elevate, è necessario considerare una serie di fattori che, collettivamente, contribuiscono a definire la posizione dominante[128]. Tra di essi si annovera la capacità dell'impresa di esercitare un'influenza significativa sul mercato, anche in assenza di una situazione di monopolio o oligopolio[129].

Pur essendo un importante indicatore, la determinazione della soglia dopo la quale il possesso di quote di mercato è rilevante in termini di possibile abuso è un tema che ad oggi continua ad essere oggetto di discussione dottrinale e di adattamento costante al mutamento del mercato[130]. L'innovazione tecnologica, la digitalizzazione, la settorialità del mercato considerato e le barriere all'ingresso sono tutti elementi che devono essere tenuti in considerazione nella determinazione di una soglia univoca. La Commissione, negli orientamenti sulle priorità nell'applicazione dell'art. 82 e art. 102 agli abusi di esclusione, indica la soglia del 40% come quella al di sotto della quale è improbabile che vi sia una posizione dominante, facendo seguito con la puntualizzazione che quote inferiori potrebbero comunque essere considerate rilevanti in caso di particolari condizioni di mercato[131]. Nella comunicazione sulla definizione

---

[126] Ivi, ptt. 109 e 110.

[127] Corte di Giustizia dell'Unione europea, sentenza del 13 febbraio 1979, *Hoffmann - La Roche & Co. AG contro Commissione delle Comunità Europee*, causa 85/76, ECLI:EU:C:1979:36, pt. 39.3: "[…] la detenzione di cospicue quote di mercato è molto significativa.".

[128] Ivi, pt. 48 "[…] Costituiscono indizi validi il rapporto tra le quote di mercato detenute dall'impresa interessata e quelle detenute dai suoi concorrenti, […] il vantaggio tecnologico che un'impresa possiede rispetto ai suoi concorrenti, l'esistenza di una rete commerciale estremamente perfezionata, l'assenza di concorrenza potenziale".

[129] Ivi, pt. 39.

[130] Posner E.A., Market Share Liability and Anticompetitive Behavior: A Perspective from Antitrust Law, Coase-Sandors Working Paper Series in Law and Economics, Settembre 2024.

[131] Comunicazione della Commissione, Orientamenti sulle priorità della Commissione nell'applicazione dell'articolo 82 del trattato CE al comportamento abusivo delle imprese dominanti volto all'esclusione dei concorrenti, 2009/C 45/02.

del mercato rivisitata del 2024 non vengono menzionati specifici livelli di quota, bensì gli elementi da tenere in considerazione nella valutazione dell'incidenza di quote apparentemente modeste nella definizione del potere di mercato[132]. Una particolarità del mercato del lavoro, in quanto mercato di acquirenti, è che il *market share* necessario per incidere sulla concorrenza può essere significativamente diverso rispetto alla soglia generalmente considerata come rilevante nel mercato dei prodotti e servizi[133]. Questo perché i datori di lavoro hanno l'abilità di decidere chi, quando e come assumere, oltre che quanti lavoratori. Essendo questi ultimi completamente dipendenti dal lato della domanda del mercato, il potere dei datori di lavoro, anche se in possesso di una piccola quota del mercato, è nei loro confronti assoluto[134]. Questi elementi rendono indispensabile un approccio più dinamico e contestuale nella valutazione della posizione dominante nel mercato del lavoro, al fine di garantire un'applicazione adeguata e proporzionata delle norme sulla concorrenza.

Ridimensionando il ruolo delle quote di mercato nella valutazione della posizione dominante, vi sono ulteriori elementi da tenere in considerazione[135]. Il primo è la presenza di barriere all'ingresso e la facilità, o meno, con cui una nuova impresa può instaurarsi nel mercato. Alcune di esse non sono strettamente connesse all'esercizio di una posizione dominante: un esempio possono essere le barriere linguistiche[136]. Altre sono strettamente connesse al potere che il datore di lavoro può esercitare sul singolo lavoratore, e a come questo possa riflettersi sul mercato fino a risultare un ostacolo per l'ingresso di nuove imprese. La metodologia più efficace è l'imposizione di clausole contrattuali per limitare la mobilità dei lavoratori, che può gradualmente influenzare

[132] Comunicazione sulla definizione del mercato rilevante rivisitata, 2024, sopra citata, sezione 5 "Quote di mercato". Le soglie che vengono menzionate nella comunicazione riguardano i bacini di utenza, dove la commissione considera di norma, pt. 74, i bacini di utenza che coprono l'80% di vendite o clienti, ma davanti a condizioni particolari del mercato, può valutare anche una copertura che considera il 70% e/o il 90% del bacino di utenza. Per quanto in ambito differente, dunque, sono le uniche percentuali menzionate, rendendo la comunicazione e l'approccio della commissione più flessibile al mercato rilevante tenuto in considerazione.

[133] Steinbaum M., Stucke M. E., op. cit.

[134] *Ibid.*

[135] Manzini P., op. cit., p. 206.

[136] Araki S., et al, Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic, op. cit., p. 343.

la circolazione di soggetti già formati e delle conoscenze settoriali, fino ad arrivare a una totale paralizzazione della forza lavoro, risorsa necessaria per le imprese concorrenti interessate ad entrare nel mercato[137]. Infine, vi sono barriere che sono imposte dalla regolamentazione statale, quali quelle riguardanti le professioni protette o le licenze necessarie per offrire un determinato servizio, misure giustificate alla luce della tutela del consumatore. Inquadrandole però nel contesto del mercato del lavoro, anziché quello dei servizi, vi è un soggetto in posizione dominante – l'ordine o l'associazione professionale o, comunque, il soggetto investito del potere regolamentare con atto amministrativo – che impone condizioni e monitora il comportamento di lavoratori autonomi individuali. Quando il parametro di valutazione non è più solo il *consumer welfare,* la proporzionalità dell'intervento statale nella regolamentazione delle professioni potrebbe essere messa in discussione[138].

Un secondo aspetto di rilievo nella valutazione della posizione dominante è il potere esercitato dalla controparte del mercato[139]. Nel settore dei beni e servizi, si parla di *buyers bargaining power* per indicare la capacità dei consumatori di influenzare le imprese da cui acquistano, ottenendo condizioni più vantaggiose in termini di qualità del prodotto, servizio clienti o altri benefici[140]. Nel mercato del lavoro, la dinamica di potere è fortemente sbilanciata a favore dei datori di lavoro, poiché i lavoratori dipendono dal salario per la loro sussistenza. Il *worker bargaining power* si manifesta prevalentemente in forma collettiva, attraverso organizzazioni sindacali e la contrattazione collettiva, poiché il singolo lavoratore difficilmente ha la capacità di negoziare efficacemente le proprie condizioni lavorative[141]. Un possibile strumento per rafforzare il potere di mercato dei lavoratori è l'intervento normativo in materia di salario minimo[142]. Questo aspetto della relazione lavorativa è fortemente condizionato

[137] Capitolo II par. 5.1.
[138] Capitolo II par. 5.3.
[139] Chang H., Liu S., Mashruwala R., Customer Bargaining Power, Strategic Fit, and Supplier Performance, Production and operations Management, Vol. 31 no. 4, Aprile 2022, pp. 1492-1509
[140] *Ibid.*
[141] Steinbaum M., Antitrust, the Gig Economy, and Labor Market Power, Law and Contemporary Problems, Vol. 82, n. 3, 2019, pp. 45-64.
[142] Capitolo II par. 6.2.

dalle distorsioni concorrenziali del mercato, influendo sulla capacità dei lavoratori di negoziare migliori condizioni occupazionali. Una protezione più solida del salario non solo limiterebbe gli abusi derivanti dal potere di mercato dei datori di lavoro, ma offrirebbe ai lavoratori una maggiore stabilità economica, aumentando la loro autonomia contrattuale anche a livello individuale.

Da ultimo, è necessario effettuare alcune considerazioni sulla natura della posizione dominante. Nel mercato del lavoro, la posizione dominante non si manifesta sempre in forma individuale, ma può assumere una dimensione collettiva, quando più datori di lavoro, pur non coordinandosi formalmente, esercitano un potere di mercato congiunto tale da limitare la concorrenza e compromettere la libertà contrattuale dei lavoratori. Questo concetto giuridico, già noto e applicato nei mercati dei beni e servizi prevalentemente in materia di concentrazioni, può risultare particolarmente rilevante nell'ambito lavorativo, dove le dinamiche di potere non sempre si riflettono nelle strutture monopsoniche tradizionali. La posizione dominante collettiva si configura quando un gruppo ristretto di imprese detiene un potere sufficiente a influenzare in modo significativo il mercato, senza la necessità di un coordinamento esplicito o di un'intesa vietata dall'art. 101 TFUE[143]. Nel caso del mercato del lavoro, ciò può avvenire, ad esempio, quando pochi grandi datori di lavoro operano in un'area geografica ristretta o in un determinato settore industriale, riducendo di fatto le alternative occupazionali disponibili per i lavoratori. Questo fenomeno è particolarmente evidente nei mercati altamente concentrati, nei quali i lavoratori si trovano a negoziare con un numero limitato di imprese che condividono strategie salariali simili, politiche contrattuali omogenee o meccanismi di assunzione che impediscono un'effettiva concorrenza[144]. L'istituto si presta dunque a descrivere perfettamente il comportamento tenuto dai diversi datori di lavoro, anche grazie al fatto che la posizione può risultare non solo da un accordo o altro vincolo giuridico tra imprese, per i quali si attiverebbe la tutela prevista dall'art. 101 TFUE, ma anche da

[143] Manzini P., op. cit., pp. 175-177.
[144] Araki S., et al, Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic, op. cit.

una valutazione della struttura del mercato[145]. Se nel mercato dei beni e servizi la posizione dominante collettiva ha finora trovato poche occasioni di applicazione al di fuori delle concentrazioni, per il mercato del lavoro potrebbe risultare l'istituto che meglio descrive le dinamiche di potere e abuso dello stesso da parte dei datori di lavoro nei confronti dei lavoratori. La posizione dominante collettiva inserita in questo contesto potrebbe essere un'opportunità per sviluppare strumenti più adeguati alla regolazione di un mercato che rischia di perpetuare diseguaglianze e inefficienze sistemiche, oltre che per strutturare ulteriormente l'istituto giuridico in questione in un panorama più ampio rispetto a quello in cui fino ad ora è stato inserito.

5. **Abuso nel mercato del lavoro: prospettive teoriche ed evidenze empiriche**

Nell'individuazione dei comportamenti che possono essere considerati abusivi ai sensi dell'art. 102 TFUE, è fondamentale tenere conto delle disparità insite alla relazione lavorativa, non potendo il diritto antitrust sostituirsi agli strumenti predisposti dal diritto del lavoro nella risoluzione di idiosincrasie. Delle considerazioni generali possono però essere effettuate, basate su comportamenti osservati in letteratura e dalle autorità competenti e definiti anticoncorrenziali[146]. Innanzitutto, quella di abuso è una

[145] Sentenza del 16 marzo 2000, *Compagnie maritime belge transport SA e Compagnie maritime belge SA e Dafra/lines A/S contro Commissione*, cause riunite C-395/96 e C-396/96, ECLI:EU:C:2000:132, pt. 45.

[146] La giurisprudenza della Corte di Giustizia sulla quale si basa l'elaborazione, oltre la già citata *Hoffman- La Roche,* è la seguente: sentenza del 21 febbraio 1973, *Europemballage Corporation e Continental Can Company Inc. contro Commissione* (Continental Can), causa 6-72, ECLI:EU:C:1973:22; sentenza del 3 luglio 1991, *AKZO Chemie BV contro Commissione,* causa C-62/86 ECLI:EU:C:1991:286; sentenza del 14 novembre 1996, *Tetra Pak International Sa contro Commissione,* causa C-333/94 P, ECLI:EU:C:1996:436; sentenza del 15 marzo 2007, *British Airways plc contro Commissione*, causa C-95/04 P, ECLI:EU:C:2007:166; sentenza del 2 aprile 2009, *France Télécom SA contro Commissione,* causa C-202/07 P, ECLI:EU:C:2009:214; sentenza 14 ottobre 2010, *Deutsche Telekom contro Commissione,* causa C-280/08 P, ECLI:EU:C2010:603; sentenza 11 febbraio 2011, *TeliaSonera Sverige*, causa C-52/09, ECLI:EU:C:2011:83; sentenza 27 marzo 2012, *Post Danmark A/S I*, causa C-209/10, ECLI:EU:C:2012:172; sentenza 6 ottobre 2015 *Post Danmark A/S II,* causa C-23/14, ECLI: EU:C:2015:651; sentenza 6 settembre 2017, *Intel Corporation contro Commissione*, causa C-413/14 P, ECLI:EU:C:2017:632; sentenza 30 gennaio 2020, *Generics (UK) Ltd e altri contro Competition and Markets Authority*, causa C-307/18, ECLI:EU:C:2020:52; sentenza 12 maggio 2022, *Servizio Elettrico Nazionale e a. (S.E.N.),* causa C-377/20, ECLI:EU:C:2022:379;

nozione oggettiva[147]. In quanto tale, non è necessario constatare l'intenzione con la quale il comportamento è stato posto in essere, ma è sufficiente rilevare la sussistenza dello stesso. Questo approccio oggettivo si concentra sugli effetti della condotta, anche solo possibili, assicurando che l'enfasi rimanga sulla salvaguardia dell'equità e della concorrenza nel mercato del lavoro indipendentemente dall'intento di chi la pone in essere[148].

L'abuso di posizione dominante si concretizza attraverso vari comportamenti da parte del datore di lavoro, distinguibili nelle classiche categorie degli abusi di esclusione e di sfruttamento[149]. Una differenza sostanziale rispetto al mercato dei beni e servizi è che i soggetti colpiti direttamente o indirettamente dai comportamenti abusivi non sono i consumatori, bensì i lavoratori. Per quanto riguarda gli abusi di esclusione, i soggetti direttamente danneggiati sono le imprese concorrenti al datore di lavoro che mette in pratica l'azione abusiva, e solo in maniera indiretta queste azioni incidono sui lavoratori. Un esempio emblematico di questa categoria è la pratica dell'assunzione predatoria, o *predatory hiring*[150]. Attraverso l'offerta aggressiva di posizioni lavorative e l'assunzione di dipendenti appartenenti a imprese concorrenti, il datore di lavoro rafforza la propria posizione nel mercato, arrivando nel tempo a configurarsi in una struttura monopsonica[151].

Gli abusi di sfruttamento si manifestano attraverso pratiche che ledono direttamente i diritti e le condizioni lavorative dei soggetti colpiti. Esempi di questi comportamenti sono l'introduzione di clausole contrattuali per limitare la mobilità lavorativa, la

---

sentenza 19 gennaio 2023, *Unilever Italia Mkt. Operations S.r.l. contro Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato* (Unilever Italia), causa C-680/20; ECLI:EU:C:2023:33.

[147] Iacovides M.C., Vrettos C., Radical For Whom? Unsustainable Business Practices as Abuses of Dominance, in Holmes S., Middelschulte D., Snoep M. (eds.), Competition Law, Climate Change & Environmental Sustainability, Concurrences, 2021, pp. 96 e ss.

[148] *Ibid.*

[149] Manzini P., op. cit., pp. 203 e ss.

[150] Braun R. J., Williams M. A., Predatory Hiring as Exclusionary Conduct: A New Perspective, Journal of Business, Entrepreneurship and the Law, vol. 7, no. 1, 2013, pp. 1-25. Come risposta a questo fenomeno, si potrebbe dire quasi una forma spontanea di protezione, si sono sviluppati i cosiddetti accordi di non assunzione, o *no-poach agreements*, rientranti anche essi in una logica anticoncorrenziale, ma di diversa natura rispetto all'abuso.

[151] Maggiolino M., The application of competition law to labour markets: some unresolved issues, Journal of Antitrust Enforcement, Volume 11, Issue Supplement 1, June 2023, p. i148.

prevenzione della circolazione di informazioni riguardanti il salario o le condizioni di lavoro e l'implementazione di prassi lavorative scorrette[152]. Tra queste ultime i tagli sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, la discriminazione salariale[153], l'utilizzo improprio di forme contrattuali, come avviene nel caso dei lavoratori falsi autonomi[154], e la costrizione dei lavoratori ad accettare termini contrattuali non favorevoli, in mancanza di alternative nel mercato[155]. In questi casi, la posizione dominante del datore di lavoro viene sfruttata per imporre una forma contrattuale meno conveniente per il lavoratore, in quanto non sono previsti gli stessi benefici di cui godono altri impiegati della stessa impresa, che si trova costretto ad accettarla in assenza di alternative[156]. Inoltre, rientrano in questa categoria anche tutte le azioni volte a ostacolare o impedire iniziative collettive: quasi tutti i casi di *class action* dei lavoratori sono, infatti, di professionisti o specialisti, data la difficoltà per altri lavoratori di accedere a tali strumenti[157].

A differenza dell'art. 101 paragrafo 3 TFUE, il testo dell'art. 102 TFUE non prevede una giustificazione per l'abuso di posizione dominante. Nella giurisprudenza più risalente della Corte di Giustizia, l'assenza di essa era rapportata alla forza imperativa degli obiettivi tutelati dalla disposizione[158]. La mancanza di un equivalente dell'art. 101 par. 3 TFUE nel regime dell'abuso di posizione dominante era quindi manifestazione della coerenza interna delle norme in materia di concorrenza. La suddetta linea interpretativa non è stata però mantenuta nel tempo dai giudici dell'Unione[159]. La Corte è infatti successivamente intervenuta, sostanzialmente

[152] OECD, Competition in Labour Market, 2020.
[153] Azar J., Marinescu I., op. cit., p. 494.
[154] Capitolo I par. 2.3.
[155] Lianos, I., Countouris, N., De Stefano, V., Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market, European Labour Law Journal, Vol. 10(3), 2019, pp. 291-333.
[156] Lo stesso può dirsi delle forme di lavoro flessibili, quali per esempio i contratti di lavoro *part-time*. Non è abusiva di per sé la forma contrattuale, ma l'imposizione della stessa da parte del datore di lavoro. Solitamente, il lavoratore si trova comunque soggetto agli stessi obblighi, mansioni e controlli di un lavoratore normalmente impiegato, sia nel caso del falso autonomo che nel caso di un lavoratore flessibile.
[157] Naidu S., Posner E.A., Weyl E.G., op. cit.
[158] Sentenza *Continental Can*, pt. 25.
[159] Manzini P., op. cit., pp. 192-193.

creando un ulteriore paragrafo dell'art. 102 TFUE e costruendo le cause di esclusione dalla disciplina dell'abuso. In *Post Danmark* questo cambio di direzione ha trovato il suo compimento[160]. Vengono descritti due regimi diversi di giustificazione per l'abuso: quando il comportamento dell'impresa è "obiettivamente necessario", coincidendo sostanzialmente con motivi di ordine sanitario o sicurezza dei prodotti; e quando l'effetto preclusivo può essere controbilanciato o superato da vantaggi in termini di efficienza[161]. L'impresa che detiene la posizione dominante, a seguito dell'accertamento positivo della sussistenza dell'abuso, dovrà dimostrare la presenza di quattro condizioni cumulative: i vantaggi, in termini di efficienza, che possono risultare dal comportamento in questione neutralizzano i probabili effetti svantaggiosi per la concorrenza e per gli interessi dei consumatori sui mercati interessati; è stato o è possibile realizzare tali vantaggi in termini di efficienza grazie a detto comportamento; detto comportamento è indispensabile per realizzarli; infine, esso non elimina una concorrenza effettiva sopprimendo la totalità o la maggior parte delle fonti esistenti di concorrenza attuale o potenziale[162].

Alcune considerazioni devono essere effettuate sulle prime due condizioni elencate nella citata *Post Danmark*. Qualora l'eccezione giurisprudenziale dovesse trovare applicazione anche nel mercato del lavoro, la tematica del *consumer welfare standard* come criterio non adatto a tenere in considerazione il benessere dei lavoratori diventa centrale[163]. L'efficienza parametrata agli interessi dei consumatori potrebbe infatti trovarsi in diretto contrasto con la tutela dei lavoratori[164]. Se la giustificazione degli abusi di posizione dominante si limitasse a considerare esclusivamente gli interessi dei consumatori, trascurando quelli dei lavoratori direttamente coinvolti dal comportamento anticoncorrenziale, la rimozione degli effetti distorsivi risulterebbe

[160] Sentenza *Post Danmark A/S I,* cit. La giurisprudenza ha poi proseguito nella strutturare la giustificazione alla disciplina dell'art. 102 TFUE, con la sentenza *Intel Corp. Inc.* cit.
[161] Sentenza *Post Danmark I*, ptt. 40 e 41. Oltre che alla sentenza *Continental Can* cit., sono richiamate in *British Airways* e in *TeliaSonera Sverige AB*.
[162] Sentenza *Post Danmark I* cit., pt. 42.
[163] Sillman L., op. cit., pp. 37-82.
[164] *Ibid.*

solo parziale[165]. La giustificazione della condotta dell'impresa dominante non può non essere incentrata sulla tutela del soggetto che subisce l'abuso[166]. Considerazioni analoghe valgono per il concetto di efficienza[167]. Se il parametro di valutazione dell'efficienza economica è esclusivamente il benessere del consumatore, nel breve termine molte pratiche abusive nei confronti dei lavoratori potrebbero apparire neutrali o addirittura vantaggiose per i consumatori. Riduzioni salariali, tagli alla formazione o imposizione di condizioni contrattuali più rigide potrebbero abbassare i costi per le imprese, con potenziali effetti di contenimento dei prezzi. Tuttavia, nel lungo periodo, tali dinamiche finirebbero per ripercuotersi negativamente anche sui consumatori, compromettendo la qualità dei prodotti e dei servizi offerti, riducendone la disponibilità e ostacolando l'innovazione[168]. Un mercato del lavoro caratterizzato da precarietà e salari bassi porta inevitabilmente a una riduzione dell'occupazione e, di conseguenza, a un calo della produzione e della competitività complessiva del sistema economico[169].

Un'applicazione *sic et simpliciter* della giustificazione ex *Post Danmark* ai comportamenti abusivi nel mercato del lavoro potrebbe risultare particolarmente dannosa per coloro che dovrebbero essere tutelati dal diritto della concorrenza esteso a questo mercato. Se lo standard di valutazione applicato è quello di un'efficienza parametrata al benessere dei consumatori, potrebbero non essere tenuti in considerazione i lavoratori, e i comportamenti abusivi essere giustificati alla luce di un'eccezione creata in materia di prodotti, non di persone. Questo è uno degli esempi dove le categorie giuridiche del diritto antitrust già presenti nel sistema dell'Unione non possono trovare diretta applicazione nel mercato del lavoro, poiché comportano il rischio di aggravare la situazione dei lavoratori, dovendo piuttosto essere reinterpretate

[165] Karlsson H.L., op. cit., pp. 1-25.
[166] Alexander L., Salop S.C., Antitrust Worker Protections: The Reason Does Not Allow Counting of out-of-Market Benefits, University of Chicago Law Reviews, Vol. 90(2), 2023, p. 294 "Our answer is that out-of-market benefits to downstream purchasers and any associated increases in downstream competition flowing from an anticompetitive restraint that harms workers should not be treated as a cognizable justification for that restraint under the rule of reason."
[167] Ivi, pp. 294 e ss.
[168] Sillman L., op. cit., pp. 61 e ss.
[169] *Ibid.*

alla luce dell'obiettivo di tutela dei nuovi rapporti di lavoro. In questo caso, sostituendo il benessere di consumatori con quello dei lavoratori nella valutazione della giustificazione dell'abuso.

Nei paragrafi che seguono verranno analizzate alcune delle principali forme di abuso di posizione dominante nel mercato del lavoro, con particolare attenzione a quelle che incidono direttamente sulla mobilità e sulle condizioni di lavoro. Il primo aspetto trattato è l'uso diffuso delle clausole di non concorrenza (in seguito anche NCA, acronimo di *non compete agreements*), inserite nei contratti di lavoro indipendentemente dalla posizione ricoperta dal dipendente. Sebbene la loro funzione dichiarata sia quella di tutelare gli investimenti delle imprese, il loro utilizzo indiscriminato incide sull'interezza del mercato rilevante, limitando la mobilità lavorativa e riducendo la concorrenza tra datori di lavoro. Questa problematica è stata oggetto di particolare attenzione da parte delle autorità antitrust statunitensi, mentre non è ancora adeguatamente considerata dalle autorità europee[170]. Un secondo tema riguarda il fenomeno dell'abuso della dipendenza economica dei lavoratori autonomi individuali. La Commissione negli orientamenti del 2022 ha riconosciuto che i lavoratori rientranti in questa categoria, pur essendo formalmente considerati imprese, si trovano in una posizione di vulnerabilità rispetto ai committenti dai quali dipendono economicamente[171]. Il riconoscimento a livello sovranazionale dell'istituto dell'abuso della dipendenza economica, diffuso negli Stati membri ma non presente nel quadro del diritto europeo, potrebbe rafforzare la tutela dei lavoratori autonomi individuali particolarmente vulnerabili, qualora oggetto del comportamento anticoncorrenziale non fosse un accordo ma una condotta definibile come abusiva del potere di mercato del datore di lavoro. Infine, verrà affrontato il tema delle professioni regolamentate e dei sistemi di licenza (*occupational licensing*), strumenti giuridici concepiti per garantire la qualità delle prestazioni professionali, che in alcuni casi possono trasformarsi in barriere in ingresso e limitazioni alla concorrenza nel mercato del

[170] Araki S., et al, Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic, op. cit., p. 368; p. 376.
[171] Capitolo I par. 2.4.

lavoro, sollevando critiche in letteratura[172]. Il controllo degli ordini professionali o altre associazioni di categoria su elementi fondamentali della prestazione può dar luogo a situazioni di abuso, restringendo la libertà di esercizio della professione e creando un mercato di fatto chiuso. Questo fenomeno solleva interrogativi sull'equilibrio tra tutela della qualità professionale garantita al pubblico e la tutela dei lavoratori che offrono la prestazione.

L'analisi consentirà di mettere in evidenza come il potere di mercato, se tradotto in una posizione dominante, può essere impiegato per ridurre la concorrenza e comprimere i diritti dei lavoratori, offrendo spunti di riflessione concreti sull'applicazione dell'art. 102 TFUE nel contesto del mercato del lavoro.

5.1.Patti di non concorrenza: tutela dell'impresa o catene per i lavoratori?

La modalità di potenziale abuso di posizione dominante più studiata dalla dottrina e analizzata dalle autorità competenti è rappresentata dal patto di non concorrenza, o ancora clausola di non concorrenza, o in inglese *non-compete agreement*, in seguito anche NCA[173]. Il patto di non concorrenza impone al lavoratore il divieto di concorrenza diretta o indiretta, sia come impiegato presso altri datori di lavoro sia tramite attività autonome in competizione con il precedente datore di lavoro[174]. In

[172] Padi M., Choi G., Inclusive Occupational Licensing, California Law Review Vol. 113, 2025, p. 745: "Economists argue that it is inefficient and costly; policymakers argue that it limits employment opportunities and hurts consumers; and antitrust regulators argue that it limits competition and creates cartels."

[173] Trade and Development Board, op. cit., p. 21 "The Federal Trade Commission has raised concerns about anticompetitive practices in monopsonistic labour markets. According to Commission investigations, non-compete clauses systemically drive down wages, even for workers not bound by such a clause. Such vertical agreements restrict the ability of workers to accept employment with competing firms. Each worker unable to change jobs represents a position that is not open for someone else and, if an employer is aware that workers cannot leave, may have less incentive to offer competitive pay and benefits, which puts downward pressure on wages for all workers in the sector. In January 2023, the Federal Trade Commission took legal action against firms that had imposed non-compete restrictions on workers in positions ranging from low-wage security guards and manufacturing workers to engineers".

[174] Posner, E.A., The New Labor Antitrust, op. cit., p. 550 "Boilerplate noncompetes in "mass" employment contracts, unlike traditional one-to-one negotiated worker-specific noncompetes, raise significant antitrust questions. A noncompete is an exclusive dealing contract: the worker promises to

particolare, gli NCA coprono una vasta gamma di elementi della relazione lavorativa, tra cui la divulgazione e l'uso di informazioni riservate di cui il lavoratore è venuto a conoscenza durante l'esercizio delle proprie mansioni, come dati su organizzazione, metodi di produzione e segreti aziendali[175].

Dal punto di vista della qualificazione dell'abuso, i patti di non concorrenza non costituiscono, di per sé, accordi di natura orizzontale. Essi, infatti, vengono imposti in senso verticale dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore, e solo in modo indiretto assumono una dimensione orizzontale, nella misura in cui limitano la possibilità per le imprese concorrenti di accedere al fattore lavoro. Sotto il profilo strutturale, tali patti risultano pertanto più opportunamente assimilabili ai contratti di esclusiva o di fornitura esclusiva[176]. Infatti, attraverso il vincolo che lega in maniera univoca il lavoratore a un determinato datore di lavoro, i patti di non concorrenza determinano una chiusura del mercato rispetto a un *input* fondamentale — il capitale umano — dal quale le imprese concorrenti dipendono per mantenere le proprie attività e per permetterne l'espansione sul mercato. Nonostante la loro natura verticale, gli effetti sul mercato delle clausole di non concorrenza estese all'intera forza lavorativa, quindi indipendentemente dal ruolo ricoperto all'interno della struttura aziendale, sono similari a quelli degli accordi di *no-poach*, potendosi sottolineare la sostituibilità

---

supply labor to the employer and no one else during the term of employment and the postemployment exclusivity period. A large employer who employs a significant share of the labor market is thus in the same position as a large manufacturer or distributor who enters an exclusive dealing arrangement with one or more suppliers."

[175] Dentro gli NCA possono infatti essere ricondotti anche gli obblighi propriamente noti come NDA, *non disclosure agreements,* che riguardano semplicemente un obbligo di segretezza e non divulgazione di informazioni, non limitando le future possibilità lavorative né come impiegato di altre aziende né in proprio. Inoltre, prevedono spesso limiti temporali e geografici per l'assunzione presso aziende concorrenti, o possono estendersi fino a un divieto, sempre temporalmente delineato, di avvio di attività proprie in concorrenza rispetto al precedente datore di lavoro. Questa tipologia di clausola, il cui scopo dichiarato è quello di tutelare l'investimento del datore di lavoro in assunzione, formazione e sviluppo, può ostacolare significativamente i lavoratori nel proseguire la propria carriera all'interno dello stesso settore, indipendentemente dalle motivazioni per il cambio di lavoro che vede l'attivazione della clausola in discussione. Sul punto, Andrews D., Garnero A., Five Facts on Non-Compete and Related Clauses in OECD Countries, OECD Economics Department Working Papers, no. 1833, 2025, pp. 7-8, Box. 2.

[176] Manzini P., op. cit., pp. 240 e ss.

reciproca visti gli effetti sul mercato[177]. Entrambi i comportamenti anticoncorrenziali in esame, infatti, influenzano negativamente e artificialmente la mobilità lavorativa, con ripercussioni sulla qualità delle condizioni lavorative, compreso il salario[178]. La differenza sostanziale tra i due meccanismi di riduzione della concorrenza nel mercato del lavoro è nei i soggetti coinvolti dal metodo impiegato. Infatti, mentre l'accordo di *no-poaching* coinvolge diversi datori di lavoro, l'imposizione di clausole contrattuali come le NCA riguarda il singolo datore di lavoro e i propri impiegati o i lavoratori autonomi individuali assunti per il servizio, con effetti altrettanto rilevanti sulla concorrenza e sull'efficienza economica complessiva[179].

Solitamente inserito all'interno del contratto che disciplina anche gli altri aspetti del rapporto lavorativo, il patto di non concorrenza è un istituto presente e diffuso in diversi ordinamenti degli Stati membri e anche al di fuori dell'Unione europea[180]. L'illegittimità non è intrinseca: la *ratio* giuridica alla base dell'istituto è la tutela degli investimenti effettuati da parte del datore di lavoro nella ricerca, assunzione e formazione di un particolare soggetto[181]. Inteso in questo senso, non è censurabile alla luce della disciplina antitrust[182]. La mancata divulgazione dell'impiego di NCA potrebbe essere inquadrata eventualmente come un metodo di concorrenza sleale, ma la differenza di potere contrattuale tra le due parti non implica necessariamente che

[177] Kobayashi B.H., Antitrust, Non-Competition, and No-Poach Agreements in Digital Industries, The Global Antitrust Institute Report on the Digital Economy, n. 20, 2020.
[178] *Ibid.*
[179] Posner E.A. How Antitrust Failed workers, op. cit., pp. 108-113 illustra come le clausole di non concorrenza possano essere perseguite dal diritto antitrust come delle intese verticali, piuttosto che come abuso di posizione dominante, ma in maniera non soddisfacente per il lavoratore danneggiato da questa limitazione contrattuale.
[180] Confronta Araki S., et al, Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic, op. cit. con Hochstadt E.S., Pappas N.J., Restrictions on Employee Change of Jobs: Antitrust Challenges to "Non-Compete" and "No-Poach" Clauses, ABA Journal of Labor & Employment Law, vol. 34, no. 2, 2020, pp. 253–66.
[181] Le teorie che difendono l'utilizzo diffuso di questo tipo di clausola si possono distinguere in *investment theory*, che si concentra sulla tutela del costo di ricerca, istruzione e formazione dei lavoratori come un investimento da parte del datore di lavoro, e *asset theory* che invece considera oggetto della tutela i segreti industriali e le relazioni con i consumatori. Posner E.A., How antitrust failed workers, op. cit., pp. 95-101.
[182] U.S. Department of Justice and the Federal Trade Commission, Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers, January 2025, pp. 7-8, pt. 4 "Non-Compete Clauses can violate antitrust and other laws".

questo tipo di clausola integri sempre la fattispecie richiamata, tanto meno un abuso di posizione dominante[183]. Le clausole in analisi sono soggette a un test di ragionevolezza: se i limiti imposti al lavoratore sono proporzionati rispetto alla tutela dell'investimento del datore di lavoro, la clausola di non concorrenza è giustificabile[184].

La connotazione negativa per il diritto della concorrenza deriva dall'uso indiscriminato dell'istituto, applicato a qualsiasi lavoratore impiegato presso l'impresa, impattando negativamente su di essi e il mercato del lavoro in cui si trovano[185]. Uno degli effetti più evidenti dell'applicazione indiscriminata degli NCA riguarda la contrattazione tra datore di lavoro e dipendente. Dopo aver accettato il patto di non concorrenza come parte del contratto di lavoro, i lavoratori potrebbero incontrare difficoltà nel negoziare miglioramenti salariali o contrattuali, dato che il datore di lavoro è consapevole delle limitazioni imposte alla mobilità del lavoratore dall'accordo[186]. Questo ulteriore rafforzamento del potere datoriale è considerato dalle argomentazioni a favore di un divieto generale per gli NCA[187].

La diffusione dell'utilizzo improprio del patto di non concorrenza ha attirato l'attenzione delle autorità antitrust statunitensi e della dottrina internazionale[188]. Le clausole di non concorrenza censurabili dal diritto antitrust sono quelle presenti nei

---

[183] Raskovich A. et all, Always or almost always anticompetitive? The Global Antitrust Institute's Comment on the FTC's Proposed Rule Banning Non-Compete Clauses in employment contracts, George Mason University Law & Economics Research Paper Series, 23-08, 2023.

[184] Posner E.A., How Antitrust Failed Workers, op. cit., p. 91; Andrews D., Garnero A., op. cit., p. 9 "If protection of trade secrets or investment in training were the main explanations for post-employment restraints, they should be found only among employees in occupations which involve trade secrets, access to client lists or that require or benefit from occupation- or industry-specific training. In this instance, post employment restraints should be the result of a negotiation between the employer and employee aimed at making both parties better off: an employee would sign a non-compete agreement only in exchange of an ad hoc compensation or through higher wage growth over time. Finally, if post-employment restraints solve a "hold-up problem", then employees with such clauses should have higher access to confidential information and receive more training as well as earning higher wages.".

[185] Andrews D., Garnero A., op. cit., pp. 14-16.

[186] Lavetti K., Noncompete agreements in employment contracts, IZA World of Labor 486, September 2021.

[187] *Ibid.*

[188] Posner E.A., The New Labour Antitrust, op. cit., p. 508: "Surveys indicate that 18–46.5% of U.S. private-sector workers—28–60 million people in today's terms—are subject to a noncompete.".

contratti di lavoro indipendentemente dalla posizione e dalle mansioni svolte dal lavoratore, comprendenti anche soggetti che non hanno accesso ai segreti aziendali o che non sono a diretto contatto con i soggetti terzi, fornitori o consumatori in maniera indistinta[189]. Inoltre, possono essere inserite in contratti anche in ordinamenti in cui la legislazione non prevede la loro applicabilità[190]. La diffusione dell'uso improprio è dovuta anche alla concentrazione del mercato: laddove il lavoratore ha meno opzioni vagliabili per cambiare impresa o datore di lavoro, sarà costretto, per non incorrere negli effetti del patto di non concorrenza, a rimanere impiegato presso l'attuale datore di lavoro[191]. Questo effetto, noto come *job-lock*, è l'equivalente del *lock-in* che subiscono i consumatori qualora si trovino in una situazione di dipendenza nei confronti di un solo produttore e non possano cambiare prodotto senza che vi siano costi sostanziali o che sia particolarmente inconveniente per essi[192]. Il lavoratore non è sempre consapevole dell'illegittimità delle clausole, generandosi il cd. effetto *in terrorem*[193]. Anche qualora il lavoratore si trovasse all'interno di un ordinamento in cui l'applicabilità delle suddette clausole non sia prevista, l'effetto deterrente della loro presenza nel contratto è comunque sufficiente a creare lo stesso effetto *lock-in*[194].

[189] OECD, 2022, op. cit., p. 164 "[…] more than 40% of the workers bound by an NCA neither worked directly with clients nor had access to client information or other trade secrets. Existing evidence from the United States suggests that facilitating the enforceability of NCAs unambiguously reduces job mobility and often depresses wages. […] Most jurisdictions impose that, to be enforceable by courts, NCAs need to respect a number of reasonableness conditions, which are designed with the purpose of limiting abuse […] However, courts typically assess the reasonableness of non-compete agreements on a case-by-case basis." Inoltre, la FTC stima che un lavoratore su cinque in America, circa 30 milioni di persone, sia ingiustamente soggetto a patto di non concorrenza, p. 14 del report.
[190] Posner E.A., The New Labour Antitrust, op. cit., p. 508: "However, even when NCAs are unenforceable, they may still be included in employment contracts as a way to put pressure on uninformed employees. For example, 19% of employees in California and North Dakota report having signed an NCA, despite the fact that these clauses are legally not enforceable in these states". In Zwysen W., Monopsony and non-competitive labour markets, Workers' weakening bargaining position, ETUI report, ottobre 2024, p. 23 "In Belgium, Luxembourg and Austria, there is an earnings limit under which non-competes are automatically non-enforceable.".
[191] Balasubramanian N., et al, Locked In? The Enforceability of Covenants Not to Compete and the Careers of High-Tech Workers, The Journal of Human Resources, Special Issue: Monopsony in the Labor Market, vol. 57, 2020, pp. S349-S396.
[192] Ivi, pp. S352 e ss.
[193] Boeri T., Garnero A., Luisetto L.G., Oltre i patti di non concorrenza, Economia & lavoro, Fascicolo 1, 2024, p. 118.
[194] *Ibid.*

Questa tipologia di clausola è un fenomeno trascendente uno specifico ambito lavorativo o settore economico, applicandosi trasversalmente su differenti lavoratori[195]. Esse dovrebbero pertanto essere presuntivamente considerate illegittime da parte delle autorità garanti della concorrenza, potendo il datore di lavoro dimostrare che il beneficio da lui tratto non danneggia in maniera non proporzionata i lavoratori cui la clausola è imposta[196].

Vi è chi sostiene che gli NCA non affliggano negativamente i salari dei lavoratori nei mercati caratterizzate dalle poche qualificazioni richieste e dal corrispettivo basso livello salariale, cd. *low wage*[197]. Questo perché i lavoratori in questi ambiti sono visti come facilmente sostituibili tra le diverse industrie, o è comunque necessaria meno formazione specifica: in questo caso, sembrerebbe non siano le clausole di non concorrenza a influenzare il salario[198]. Infatti, se l'impresa minacciasse di dare applicazione alla clausola, il lavoratore potrebbe semplicemente cambiare settore, l'effetto *job-lock* limitato dalla facilità con cui questo passaggio è possibile viste le limitate barriere nelle capacità necessarie nei mercati del lavoro *low wage*. Tuttavia questa visione è smentita dagli studi empirici in materia[199].

Queste considerazioni possono essere poste alla base della iniziale decisione della *Federal Trade Commission* di imporre un divieto generale di tutti gli NCA che non riguardano coloro che sono considerati *senior executives*[200]. Verso questi ultimi,

---

[195] Cfr. Kang H, Fleming L., Non-competes, business dynamism, and concentration: Evidence from a Florida case study. Journal of Economics and Management Strategy, Vol. 29, 2020 pp. 663–685; Boeri T., Garnero A., Luisetto L.G., Noncompete agreements in a rigid labor market: the case of Italy, The Journal of Law, Economics, and Organization, 00, 2024, pp. 1-29.

[196] Posner E.A., How antitrust failed workers, op. cit., p. 92.

[197] Posizioni richiamate in Lipsitz M., Starr E., Low-Wage Workers and the Enforceability of Noncompete Agreements, Management Science, vol. 68, n. 1 2022, p. 145.

[198] *Ibid.*

[199] Ivi, p. 163 "[…] our work provides novel evidence that—whatever reason firms use NCAs with low-wage workers—the effect is to consolidate labor market power and reduce labor and turnover costs. Accordingly, banning low-wage NCAs may help reverse the long-standing trends of wage stag nation for the lowest earning workers".

[200] Federal Trade Commission, Non-Compete Clause Rule, Billing Code: 6750-01-P, che definisce le clausole di non concorrenza come "a term or condition of employment that prohibits a worker from, penalizes a worker for, or functions to prevent a worker from (1) seeking or accepting work in the United States with a different person where such work would begin after the conclusion of the employment that includes the term or condition; or (2) operating a business in the United States after the conclusion of the employment that includes the term or condition.". Il provvedimento è stato

infatti, l'utilizzo delle NCA non sembra avere effetti coercitivi o esclusivi dal mercato, apparendo anzi giustificato per la loro posizione apicale o di responsabilità all'interno della struttura aziendale. Sebbene la proposta sia stata successivamente ritirata, essa rappresenta un significativo cambiamento di paradigma nell'inquadramento di tali pratiche come abusi di posizione dominante. La revisione, infatti, ha abbandonato l'impostazione fondata su un divieto generalizzato, optando per un approccio basato sulla valutazione caso per caso, inquadrandolo nella sezione 5 del *FTC Act*, che vieta le pratiche commerciali sleali nel sistema federale statunitense[201]. Questa evoluzione riflette la volontà di adottare un criterio più flessibile e contestualizzato, capace di tener conto delle specificità economiche e concorrenziali proprie di ogni fattispecie, pur rimanendo impregiudicata la possibilità di ricondurre i patti di non concorrenza nell'ambito delle condotte potenzialmente abusive ai sensi del diritto antitrust statunitense. Nel documento della prima proposta, vengono riportati e analizzati i dati empirici, partendo dal 2017 quando l'indagine sull'impatto dei patti di non concorrenza ha avuto inizio, e viene approfondito nel dettaglio come l'istituto si ripercuota negativamente sul mercato del lavoro[202]. Queste clausole sono inoltre richiamate all'interno delle *Antitrust Guidelines 2025* come pratica commerciale dannosa per i lavoratori[203].

I primi e più evidenti effetti negativi dell'applicazione indiscriminata di patto di non concorrenza sono sulla mobilità, sul salario e sulle condizioni lavorative generalmente intese[204]. Connessi ad essi, vi sono anche degli effetti negativi sui mercati adiacenti. In *primis*, vi è un riflesso negativo sul mercato dei beni e dei servizi: la qualità

---

ritirato a seguito dell'impugnazione per incompetenza dell'autorità a istituire un divieto del genere: https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2025/09/federal-trade-commission-files-accede-vacatur-non-compete-clause-rule .

[201] Ivi, Sezione 5 "Unfair methods of competition in or affecting commerce, and unfair or deceptive acts or practices in or affecting commerce, are hereby declared unlawful", Federal Trade Commission Act, 15 U.S.C., As Amended Through Public Law 111-203.

[202] Ivi, Sezione 3 "The Commission Finds That Non-Competes Tend to Negatively Affect Competitive Conditions", p. 132- 209.

[203] Capitolo I par. 3.2.

[204] Balan, D.J., Labor noncompete agreements: Tool for economic efficiency or means to extract value from workers?, The Antitrust Bulletin , Vol. 66, Iss. 4, 2021, pp. 593–608.

decresce, i prezzi per i consumatori aumentano e le opzioni di scelta diminuiscono[205]. Secondariamente, l'impatto negativo si ripercuote anche sulla formazione di nuove imprese e sul grado di innovazione del mercato[206]. Le clausole di non concorrenza formano una barriera all'ingresso per le nuove imprese: l'impossibilità di accedere alla forza lavoro già formata o comunque presente in quel settore scoraggia l'ingresso nel mercato e l'imprenditorialità, creando un circolo vizioso in cui il lavoratore è, da ultimo, il soggetto che subisce la maggioranza degli effetti negativi[207]. I patti di non concorrenza contribuiscono così a rafforzare la concentrazione del mercato, e allo stesso tempo la loro forza è maggiore laddove il mercato è concentrato senza che si arrivi a un perfetto monopsonio. Infatti, il rapporto tra le clausole di non concorrenza e il grado di concentrazione dal lato della domanda è descrivibile da una funzione inversa: se il mercato del lavoro fosse un perfetto monopsonio non vi sarebbe bisogno di un NCA, perché essendoci un solo datore di lavoro non vi è impiego alternativo per i lavoratori; dall'altro lato, se il mercato fosse perfettamente concorrenziale, il patto di non concorrenza farebbe perdere qualsiasi attrattività al datore di lavoro che lo propone[208]. La clausola potrebbe essere bilanciata da una giusta compensazione per la limitazione subita dal lavoratore che la accetta, ma questo equilibrio si pone in antitesi rispetto alle motivazioni alla base dell'utilizzo diffuso di questo elemento contrattuale[209]. Ciò dimostra come le clausole di non concorrenza rafforzino e sfruttino

[205] Marinescu I., Hovenkamp H.J., Anticompetitive Mergers in Labor Markets, Indiana Law Journal, Vol. 94 (3), 2019, pp. 1031-1063. Si segnalano anche posizioni scetticamente contrarie all'impatto negativo del monopsonio sui consumatori. Hafiz H., Labor Antitrust's Paradox, The University of Chicago Law Review, Vol. 86, 2019, pp. 391 e ss., sottolinea che qualora vi sia un *turn over* interessante nella forza lavoro, e non vi sia trasparenza sui salari, il datore di lavoro può ridistribuire i costi abbassando i salari in maniera differenziata a seconda della posizione o mansione svolta, o assumendo persone con un salario sempre più basso: i consumatori non avrebbero ripercussioni sul prezzo.
[206] Hausman, N., Lavetti, K., Physician Practice Organization and Negotiated Prices: Evidence from State Law Changes, American Economic Journal: Applied Economics, Vol. 13/2, 2021, pp. 258-296.
[207] Naidu S., Posner E.A., Weyl E.G., op. cit., p. 596: "If a labor market monopsonist uses noncompetes, it can deter other firms from entering the labor market and offering superior wages and working conditions to workers."
[208] *Ibid.*
[209] Naidu S., Carr M., op. cit., p. 133.

la concentrazione del mercato tendendo a un alto livello della stessa, creando un sistema che influisce negativamente sulla concorrenza e sul benessere dei lavoratori[210]. L'attenzione del diritto antitrust verso le clausole contrattuali che possono avere ripercussioni sull'intero mercato del lavoro, nel loro esteso utilizzo, potrebbe doversi estendere oltre il patto di non concorrenza[211]. In particolare, la combinazione di diverse clausole potrebbe essere equivalente agli NCA discussi: patto di riservatezza, non sollecitazione degli ex-colleghi, non sollecitazione dei clienti, restituzione del costo della formazione o dei benefit/bonus percepiti, pre-assegnazione delle invenzioni, sono alcuni dei possibili elementi contrattuali da monitorare[212]. In un'ottica di efficienza dell'utilizzo delle risorse delle autorità garanti della concorrenza, potrebbero essere create delle linee guida concentrate sugli effetti anti-concorrenziali delle clausole contrattuali indipendentemente dalla loro denominazione, tipizzandole. Focalizzandosi sugli effetti perseguiti, piuttosto che su una definizione a priori degli istituti come illegittimi, si riuscirebbe a bilanciare l'intervento del diritto antitrust in materie distintamente giuslavoristiche, a scopo di tutela dei lavoratori, garantendo comunque la protezione degli interessi dei datori di lavoro che utilizzano in maniera legittima questi istituti[213].

5.2.Quando l'autonomia è solo formale: l'abuso della dipendenza economica

Le trasformazioni del mercato del lavoro degli ultimi decenni hanno profondamente ridefinito il lavoro autonomo, non più considerabile una categoria unitaria come in passato. Ai professionisti specializzati, che godono di un significativo potere di contrattazione, si contrappongono lavoratori autonomi altamente sostituibili: le

[210] McMahon C., Eustace A., Nothing to Lose but Their Restraints of Trade: Lessons for Employment Non Compete Clauses from EU Competition Law, Industrial Law Journal, Vol 52, No. 2, 2023, pp. 409-450.
[211] Hrdy C. A., Seaman C.B., Beyond Trade Secrecy: Confidentiality Agreements That Act Like Noncompetes, Yale Law Journal, vol. 133, no. 3, 2024, pp. 669-754.
[212] Boeri T., Garnero A., Luisetto L.G., Oltre i patti di non concorrenza, op. cit.
[213] Andrews D., Garnero A., op. cit.

prestazioni fungibili, la concorrenza a ribasso e la sostituibilità senza necessaria formazione contribuiscono alla debolezza economica e contrattuale di questi soggetti vulnerabili[214]. Il lavoratore autonomo in mono-committenza o il ciclofattorino, infatti, non condividono gli stessi interessi di un libero professionista, quali un commercialista o un avvocato[215]. I primi si trovano spesso in una condizione di dipendenza economica rispetto al proprio committente. La possibilità di un abuso radicato in tale dipendenza è strettamente legata alla scarsità di alternative nel mercato: un lavoratore che non ha opzioni realistiche per diversificare i propri committenti è maggiormente esposto a pratiche contrattuali o condizioni lavorative sfavorevoli[216]. Questa posizione di vulnerabilità è stata recentemente riconosciuta dalla Commissione nei suoi orientamenti "sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali" come meritevole di particolare attenzione per le autorità antitrust[217]. I lavoratori autonomi individuali che si trovano in una posizione di dipendenza economica, definita come il caso in cui "almeno il 50 % del suo reddito da lavoro totale provenga da un'unica controparte, in un periodo di uno o due anni", possono accedere alla contrattazione collettiva e beneficiare dell'eccezione *Albany*[218]. Sono inoltre considerati soggetti vulnerabili, nelle priorità applicative della Commissione sempre contenute negli orientamenti del 2022, i lavoratori autonomi individuali che stringono accordi con le controparti che dispongono di un certo livello di forza economica[219]. I parametri di valutazione della forza economica fanno riferimento al potere di mercato dell'impresa, sufficiente ad escludere la capacità del lavoratore autonomo a influire sulle proprie

[214] Mazzanti C., Le tutele del lavoratore autonomo: equo compenso, invalidità delle clausole abusive e risarcimento del danno, Lavoro Diritto Europa, n. 1, 2022, pp. 1-13.
[215] Battista L., Accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, diritto della concorrenza e piattaforme digitali: verso un parziale superamento degli ostacoli anticoncorrenziali euro-unitari, in Lunardon F., Menegatti E. (eds.), I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale, Italian Labour Law e-Studies, Vol. 3, 2024, p. 20.
[216] *Ibid.*
[217] Capitolo I par. 2.4. In seguito, Orientamenti 2022.
[218] Orientamenti 2022, par. 3.1.
[219] Ivi, par. 4.1.

condizioni di lavoro. In particolare, la controparte dovrebbe rappresentare l'intero settore o l'intera industria.

La tutela di queste due categorie di lavoratori autonomi individuali è dunque differenziata nella disciplina dell'art. 101 TFUE, ma può essere completata e uniformata inquadrandoli nell'ambito dell'art. 102 TFUE. Così facendo, sarebbero tutelati tutti quei soggetti, considerati vulnerabili, che si trovano a dipendere da una controparte che si trova in una posizione dominante nei loro confronti.

L'abuso della dipendenza economica è un istituto giuridico presente in diversi ordinamenti degli Stati membri[220]. Si configura quando un'impresa sfrutta la dipendenza economica della controparte. Sfruttamento che si manifesta in comportamenti che variano dall'imposizione di condizioni eccessivamente onerose per il lavoratore autonomo, alle pratiche che di fatto limitano la concorrenza di quest'ultimo nei confronti del datore di lavoro.

Gli elementi da considerare per la valutazione della sussistenza o meno dell'abuso della dipendenza economica sono i medesimi dell'art. 102 TFUE: il mercato rilevante, la posizione dominante dell'impresa e le condotte abusive da essa poste in essere. Rispetto all'abuso della posizione dominante, il potere di mercato è solo relativo, in quanto viene esercitato solo nei confronti di una o più imprese[221]. Infatti, mentre per il mercato rilevante le considerazioni sul fattore geografico ed occupazionale sono le stesse che per l'applicazione dell'art. 102 TFUE, diverso è il caso della posizione dominante, in quanto è solo relativa rispetto all'interezza del mercato. L'individuazione della situazione di dipendenza, infatti, deve riguardare solo la relazione economica tra le due parti nell'ambito del mercato di riferimento[222].

Dopo aver determinato la situazione di dipendenza economica, che di per sé non consiste in un comportamento anticoncorrenziale, ne deve essere valutato il possibile

---

[220] Germania, art. 20 Gesetz Gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB); Francia, art. L420-2 Code de commerce; Belgio, titoli I e IV Code de droit économique; Italia, art. 9 legge n. 192/1998; Spagna, Capitulo III Ley 20/2007, Estatuto del trabajo autónomo.

[221] Minervini V., L'abuso di dipendenza economica rilevante per la concorrenza e il mercato, in Colangelo G., Minervini V., La nuova stagione dell'abuso di dipendenza economica, Il Mulino, 2023, pp. 37-90.

[222] Ivi, p. 43.

abuso. Come per l'art. 102 TFUE, la nozione di abuso deve essere considerata oggettivamente, in termini di effetti prodotti. L'abuso della dipendenza economica può avvenire durante il rapporto contrattuale, antecedentemente e successivamente ad esso[223]. Ad esempio, il rifiuto di contrattare, o di rinnovare il contratto per ragioni pretestuose rientrano nelle tipologie di abuso della posizione dominante che esula della relazione contrattuale. O ancora, un abuso della condizione di dipendenza consiste nel rifiuto della stipulazione del contratto in forma scritta per impedire che l'accordo diventi immodificabile senza una contrattazione tra le due parti[224]. L'imposizione di clausole non proporzionate rispetto al coinvolgimento del lavoratore nella struttura aziendale o non compensate adeguatamente per gli oneri imposti, come un patto di non concorrenza o più in generale clausole contrattuali non favorevoli, comprese quelle in materia di retribuzione, sono esempi di forme di abuso contrattuale. Sebbene non tutte le clausole di questo tipo siano automaticamente illegittime, potendo anche configurarsi come essenziali rispetto al tipo di prestazione svolta, esse possono essere considerate segnali o indizi della presenza di abuso economico[225].

Attualmente è assente un inquadramento normativo univoco a livello europeo che riconosca l'istituto e armonizzi la tutela contro l'abuso della dipendenza economica[226]. La tutela del lavoratore autonomo individuale in condizioni di dipendenza economica potrebbe, nel frattempo, godere dell'estensione della disciplina della subfornitura[227]. Tale istituto però tutelerebbe i lavoratori sono nell'ambito dell'art. 101 TFUE, dove peraltro la Commissione è già intervenuta con gli orientamenti del 2022. Resterebbero escluse le valutazioni di un possibile abuso ai sensi della disciplina dell'art. 102 TFUE. Si sottolinea, inoltre, che l'indirizzo di alcuni Stati membri sembra essere quello di applicare l'istituto della dipendenza economica anche al lavoro digitale o su

[223] Mazzanti C., op. cit.
[224] Ivi, p. 5.
[225] Minervini V., op. cit., p. 80.
[226] Colangelo G., In Fairness We (Should Not) Trust: The Duplicity of the EU Competition Policy Mantra in Digital Markets, The Antitrust Bullettin, Vol. 68, Iss. 4, 2023, pp. 626-627.
[227] Risoluzione del Consiglio del 26 settembre 1989 nello sviluppo della subfornitura nella Comunità, (89/C 254/01). Nell'ambito dell'art. 101 TFUE, Comunicazione della Commissione del 18 dicembre 1978, relativa alla valutazione dei contratti di subfornitura alla luce dell'art. 85 par. 1 del Trattato CEE, C-1/2.

piattaforma, anticipando in questo ambito la disciplina europea[228]. Un quadro normativo comune rafforzerebbe la protezione dei lavoratori autonomi individuali, garantendo maggiore certezza giuridica e un'efficace applicazione del diritto della concorrenza nel mercato del lavoro.

5.3. Licenze professionali e barriere all'ingresso: la regolamentazione si fa abuso

Un altro istituto suscettibile di essere inquadrato come abuso di posizione dominante ai danni di lavoratori autonomi individuali è quello dell'*occupational licensing,* ossia il sistema di licenza e regolamentazione delle professioni[229]. La categoria del datore di lavoro è intesa qui in senso lato, potendo ricomprendersi istituzioni o strutture corporative[230]. L*'occupational licensing,* giustificato in un'ottica di tutela del consumatore, impone ai lavoratori delle limitazioni alla mobilità, controlla i salari da essi percepiti e crea una barriera all'ingresso della professione che comporta un costo particolarmente rilevante per i soggetti interessati ad entrare nel mercato[231]. Ciò ha ripercussioni sul mercato dei prodotti e servizi a cui i lavoratori contribuiscono[232]. Ad oggi, le carriere per le quali è necessario avere una forma di licenza superano gli esempi tradizionali delle professioni protette, come nel caso degli avvocati o dei medici, comprendendo parrucchieri, meccanici, elettricisti, e altre possibili occupazioni che variano a seconda dell'ordinamento preso in considerazione[233].

---

[228] Estevan de Quesada, C., Economic Dependence in Digital Markets, International Review of Intellectual Property and Competition Law, Vol. 55, 2024, pp. 1599-1603.
[229] Koumenta, M., Pagliero, M., Occupational Regulation in the European Union: Coverage and Wage Effects, British Journal of Industrial Relations, Vol. 57/4, 2018, pp. 818-849.
[230] Karlsson H.L., op. cit., p. 16 "The category of an employer includes a variety of different institutions and corporate structures, ranging from public authorities entrusted with a specific public service task to a regular firm focusing on producing a product for a consumer market."
[231] Posner E.A., How antitrust failed workers, op. cit., p. 129.
[232] Luisetto L.G., Nuove evidenze e implicazioni degli studi sulle licenze occupazionali negli Stati Uniti, Economia & lavoro, Fascicolo 3, 2023, pp. 151 e ss.
[233] Posner E.A., How antitrust failed workers, op. cit., p. 128.

Il contrasto delle professioni protette o regolamentate con il diritto della concorrenza non è un tema nuovo nell'ambito delle analisi giuridiche[234]. La regolamentazione di queste professioni, così come l'istituzione degli organismi preposti a disciplinarle, avviene solitamente attraverso atti normativi statali. Questo non ha precluso né l'intervento delle autorità in materia, né l'approfondimento dottrinale delle possibili incompatibilità tra tali regolamentazioni e principi del diritto antitrust[235]. La presenza di professioni regolamentate nei diversi ordinamenti giuridici, europei e non, è giustificata come un mezzo per proteggere i consumatori e il pubblico da praticanti incompetenti[236].

Per l'applicazione della normativa dell'abuso di posizione dominante si rende necessario distinguere tra i casi in cui l'ottenimento della licenza sia obbligatorio e quelli in cui invece sia meramente facoltativo[237]. Solo nel primo caso emergono dubbi di compatibilità con il diritto della concorrenza[238]. Infatti, l'effetto ultimo dell'obbligatorietà della licenza è quello di una barriera all'ingresso nel mercato, limitando l'accesso a nuovi soggetti e restringendo la concorrenza a coloro che sono già in possesso delle necessarie autorizzazioni. Inoltre, gli operatori già presenti nel

[234] Stolar K.S., Occupational Licensing: An Antitrust Analysis, Missouri Law Review, Vol. 41, 1976, pp. 66-79; Johnson S.B., Corgel J.B., Antitrust Immunity and the Economics of Occupational Licensing, American Business Law Journal, Vol. 20, Iss. 4, 1983, pp. 471-490.

[235] Ohlhausen M., Occupational Licensing in Digital Markets, The Global Antitrust Institute Report on the Digital Economy, vol. 31, 2020, p. 1160 "Several Federal Trade Commission victories in court—*North Carolina Dental* and *Phoebe Putney*—established clearer boundaries between true state action, which is immune from antitrust law, and private action, which is not, a key distinction in combatting anticompetitive occupational licensure that requires competitor permission to enter a market."

[236] Gellhorn W., The Abuse of Occupational Licensing, University of Chicago Law Review, Vol. 44, no. 1, 1976, p. 6.

[237] Azar, J., Marinescu, I., op. cit., p. 505 "Theoretically, occupational licensing can be seen as a combination of training, certification, and job-switching costs. On the one hand, the training required for occupational licensing can increase worker productivity, including through an increase in the quality of services provided. Further, certification could facilitate job finding by guaranteeing employers a certain level of skill, especially for workers who may be disadvantaged by statistical discrimination. On the other hand, since training and taking steps to get the license are costly, occupational licensing also limits workers' ability to switch jobs. Occupational licensing could thus be understood in a search framework, where the switching cost lowers the value of unlicensed workers' outside options and can thus reduce wages through this mechanism".

[238] Johnson S.B., Corgel J.B., op. cit., p. 473.

mercato possono trovarsi in difficoltà nell'adattare le proprie prestazioni alle mutevoli esigenze socio-economiche, aggravando ulteriormente le rigidità del sistema[239].

In Unione europea, la diffusione dell'istituto dell'*occupational licensing* è stimato, in media, intorno al 22% delle occupazioni, con accertati effetti negativi sulla mobilità nel mercato interno e sull'accessibilità per lavoratori non europei a determinate occupazioni[240]. La giurisprudenza della Corte di Giustizia ha affrontato il tema della libertà di circolazione e di stabilimento dei professionisti regolamentati, ad esempio nel caso degli *abogados,* evidenziando come le barriere nazionali possano violare i principi fondamentali dei Trattati[241]. Il fenomeno è dunque particolarmente rilevante in quanto potenzialmente introduttivo di requisiti eterogenei e barriere interstatali.

Nel quadro del diritto della concorrenza, il tema è stato principalmente trattato nell'ambito applicativo dell'art. 101 TFUE. Le istituzioni si sono concentrate sul concetto di impresa e di associazioni di imprese, e come gli accordi tra professionisti siano in contrasto con la disciplina che vieta le intese restrittive della concorrenza[242]. Dalla giurisprudenza della Corte emerge, indipendentemente dalla qualificazione data dal diritto nazionale agli organismi di regolazione o altre forme associative di professionisti, come essi siano da considerarsi a tutti gli effetti associazioni di imprese,

---

[239] Deflorian L. A., La libera circolazione delle professioni liberali: il caso degli avvocati, Lavoro e Diritto, Fascicolo 3, 1997, p. 418.

[240] Luisetto L.G., op. cit., p. 154.

[241] Montanari A., Professioni regolamentate e mercato, in Carinci F., Pizzoferrato A. (eds.), Diritto del lavoro dell'Unione europea, Utet, 2010, p. 301-343. Il caso degli *abogados* e della libera circolazione dei professionisti è stato affrontato dalla Corte di Giustizia Europea nella sentenza 17 luglio 2014, *Angelo Alberto Torresi e Pierfrancesco Torresi contro Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Macerata*, cause riunite C-58/13 e C-59/13, ECLI:EU:C:2014:265 e giurisprudenza ivi citata.

[242] Capitolo I par. 2.2*;* giurisprudenza CGUE: sentenza del 19 febbraio 2002, *J. C. J. Wouters, J. W. Savelbergh e Price Waterhouse Belastingadviseurs BV contro Algemene Raad van de Nederlandse Orde van Advocaten*, causa C-309/99, ECLI:EU:C:2002:98; sentenza del 18 giugno 1998, *Commissione contro Italia* (spedizioneri doganali), causa C-35/96, ECLI:EU:C:1998:303. La prima sentenza della Corte di Lussemburgo sul tema della nozione di impresa applicato alle professioni liberali è la sentenza del 28 aprile 1977, *Jean Thieffry contro Conseil de l'ordre des avocats à la cour de Paris*, causa 71/76, ECLI:EU:C:1977:65. Sul tema della compatibilità della fissazione degli onorari da parte di un organismo che corrisponde a un'associazione di imprese: sentenza del 29 novembre 2001, Giuseppe Conte contro Stefania Rossi, causa C-221/99, ECLI:EU:C:2001:647 (onorari degli architetti); sentenza del 19 febbraio 2002, *Manuele Arduino*, causa C-35/99, ECLI:EU:C:2002:97, (tariffa obbligatoria degli onorari d'avvocato).

anche qualora siano enti di diritto pubblico a tutela di interessi generali[243]. In quanto tali, le decisioni che incidono sul gioco della concorrenza possono essere oggetto di censura ai sensi dell'art. 101 TFUE[244].

La questione della compatibilità tra la regolamentazione delle professioni e il diritto antitrust si estende anche a specifici aspetti tecnici delle stesse, che possono essere inquadrati nel contesto dell'art. 102 TFUE[245]. Tra questi rientrano: le barriere all'accesso alla professione, l'uso di tariffari obbligatori[246], il divieto di pubblicità dei servizi offerti e le restrizioni territoriali[247]. Questi elementi sono spesso visti come potenziali limitazioni della concorrenza, in quanto tendono a restringere la libertà di mercato e ad aumentare i costi per i consumatori[248]. Sono inoltre imposizioni che derivano da un soggetto che si trova in posizione dominante rispetto al lavoratore vincolato dal sistema di licenza o di protezione delle professioni. Si dovrebbe quindi dirigere lo sforzo investigativo delle autorità verso le pratiche di licenza che, avendo queste ripercussioni sul mercato del lavoro e non essendo giustificabili nemmeno alla

---

[243] Savarese R., Cadin R., Tariffe professionali e disciplina della concorrenza, Centro studi Consiglio Nazionale Ingegneri, 2002, pp. 31-65.

[244] *Ibid.*

[245] Un esempio è dato dalla sentenza del 28 febbraio 2013, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas contro Autoridade da Concorrência*, causa C-1/12, ECLI:EU:C:2013:127, pt. 109(2): "Un regolamento che pone in essere un sistema di formazione obbligatoria degli esperti contabili al fine di garantire la qualità dei servizi offerti da questi ultimi, come il regolamento relativo al conseguimento di crediti formativi, adottato da un ordine professionale quale l'Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas, configura una restrizione della concorrenza vietata dall'articolo 101 TFUE, quando elimina la concorrenza per una parte sostanziale del mercato rilevante, a vantaggio di tale ordine professionale, ed impone, per l'altra parte di detto mercato, condizioni discriminatorie a danno dei concorrenti di detto ordine professionale, circostanze che spetta al giudice del rinvio verificare."

[246] Giurisprudenza citata a nota 241; Conclusioni dell'avvocato generale Léger, presentate il 10 luglio 2001, *Manuele Arduino*, Causa C-35/99, ECLI:EU:C:2001:389, pt. 117 "Nell'ipotesi in cui lo scopo perseguito dal decreto controverso consistesse nel mantenere la qualità dei servizi forniti dai membri della professione, una siffatta misura non mi pare idonea a raggiungere l'obiettivo perseguito. Da un lato, ritengo che non esistano relazioni da causa ad effetto tra il livello degli onorari richiesti e la qualità dei servizi prestati. Non si vede sotto quale aspetto un regime di prezzi obbligatori impedirebbe ai membri della professione di offrire servizi di qualità mediocre qualora facciano peraltro difetto le loro qualifiche, la loro competenza o il loro senso etico. Dall'altro, la qualità delle prestazioni è - o dev'essere - garantita da misure di natura diversa, come quelle che regolano le condizioni di accesso alla professione e la responsabilità professionale degli avvocati."

[247] Deflorian L. A., op. cit., p. 417-418. Dall'elenco sopra riportato mancano due aspetti specifici del caso in esame, "il divieto di esercizio della professione in qualità di dipendente […] e il divieto di esercizio della professione in forma societaria".

[248] *Ibid.*

luce del *consumer welfare*, si possono configurare come abusive del potere conferito alle associazioni o organizzazioni che gestiscono il sistema di licenza e le regole del mercato in cui le professioni da esso "protette" afferiscono[249].

La letteratura non offre una posizione univoca sulla risoluzione del conflitto tra la necessità di regolamentare determinate professioni e la tutela della concorrenza tra lavoratori autonomi individuali e le organizzazioni che regolamentano le licenze, potendo essere distinte due strategie suggerite.

La prima incoraggia la proliferazione di ulteriori tipologie di licenze: più semplici da ottenere, più accessibili economicamente, oppure strutturate in modo tale da consentire l'esercizio della professione a livelli graduali[250]. Questo approccio mira a rendere le professioni regolamentate più accessibili, incoraggiando una visione più inclusiva delle stesse, pur mantenendo il controllo statale sul livello garantito del servizio e la formazione dei soggetti che li offrono. Introducendo un elemento di gradualità, non solo si favorisce l'accesso a più soggetti, tra cui minoranze che hanno un maggior grado di difficoltà ad ottenere le licenze, ma si potrebbe anche registrare un impatto positivo sui consumatori[251]. Questi ultimi gioverebbero di una generale riduzione del tariffario, vista la presenza di più concorrenti. Inoltre, la ripartizione in fasce della stessa professione aumenterebbe il ventaglio di prezzi dei servizi, permettendo una più ampia scelta dettata anche dalla disponibilità di spesa. Dall'apparente irrigidimento del sistema, con la presenza di più sistemi di licenze o del numero delle stesse ottenibili, si raggiungerebbe un maggior grado di inclusività e di concorrenza garantita.

La seconda soluzione in letteratura è diametralmente opposta, concentrandosi sul potere che le scelte dei consumatori hanno nella scelta dei servizi ad essi rivolti[252]. Infatti, al posto dei più rigidi schemi di licenza per le professioni protette, si dovrebbero introdurre schemi di licenza con modalità più flessibili: sono proposti la registrazione e la certificazione[253]. Il primo metodo richiederebbe una registrazione

[249] Minervini V., op. cit.
[250] In questo senso, Padi M., Choi G., op. cit.
[251] *Ibid.*
[252] Stolar K.S., op. cit., p. 78.
[253] *Ibid.*

presso un registro o albo statale, da cui i consumatori possono scegliere. Sarà la qualità del servizio individuale del professionista ad attirare o meno la clientela, avendosi lo stesso effetto di "protezione" dei consumatori, basato però sull'offerta e non condizionato da un intervento di licenza statale. Il metodo della certificazione prevede la possibilità per i soggetti interessati di ottenere un certificato da parte di un'istituzione o organismo statale[254]. La presenza della certificazione non impedisce ad ulteriori soggetti di offrire lo stesso servizio senza ottenerla, ma garantisce la competenza di coloro che la ottengono. Il consumatore, in questo caso, avrebbe piena libertà di scegliere se rivolgersi a un professionista certificato o meno, valutando autonomamente il valore aggiunto della certificazione.

Entrambe le soluzioni condividono l'obiettivo di conciliare la necessità di garantire la qualità e la sicurezza dei servizi con il rispetto dei principi di libera concorrenza. In questo modo, si eviterebbero interventi diretti e potenzialmente invasivi basati esclusivamente sull'*enforcement* delle norme antitrust, bilanciando le esigenze dei professionisti, delle istituzioni regolatorie e dei consumatori.

6. *Private enforcement* e strumenti alternativi: nuove vie per l'antitrust nella tutela dei lavoratori

L'applicazione dell'istituto dell'abuso di posizione dominante al mercato del lavoro mostra uno sforzo significativo, condiviso a livello internazionale, volto a includere tra gli obiettivi del diritto della concorrenza la tutela dei nuovi rapporti di lavoro[255]. Questo ambito, sebbene meno esplorato rispetto alle intese collusive tra datori, non è di minore rilievo, poiché gli effetti distorsivi sul mercato del lavoro possono essere altrettanto gravi e pervasivi[256]. Le complessità menzionate nei paragrafi precedenti non si limitano al solo ambito pubblico dell'*enforcement*. Anche nel contesto del *private*

[254] Ivi, pp. 78-79.
[255] Bank J.C., et al, Competition Enforcement and the Labor Market: Too Much Too Soon?, Global Competition Litigation Review, Vol. 17, Iss. 2, 2024, pp. 74-90.
[256] *Ibid.*

enforcement emergono sfide rilevanti: le difficoltà sono infatti analoghe a quelle riscontrate nell'ambito dell'art. 101 TFUE[257].

Oltre alla possibilità per i lavoratori di agire legalmente per ottenere il risarcimento dei danni subiti a seguito di comportamenti abusivi della posizione dominante, è opportuno approfondire il tema del salario minimo come strumento di bilanciamento del potere contrattuale del datore di lavoro. Le ragioni alla base di tale analisi sono due. In primo luogo, il tema del salario minimo è da tempo al centro del dibattito nel diritto della concorrenza, poiché si ritiene che possa avere ripercussioni significative sul funzionamento del mercato, influenzandone sia la dinamica competitiva sia le condizioni di lavoro[258]. In secondo luogo, il salario minimo rappresenta attualmente lo strumento più solido per tutelare uno degli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro, quello retributivo[259]. Infatti, esso rappresenta uno dei primi elementi colpiti da comportamenti anticoncorrenziali tenuti dai datori di lavoro, anche quando tali condotte sono finalizzate a limitare altri aspetti della concorrenza, come la mobilità dei lavoratori o la formazione di nuove imprese[260]. In questo contesto, un'analisi sul dibattito europeo sull'armonizzazione minima posta in essere dalla direttiva UE 2022/2041 e del suo eventuale annullamento risultano necessarie per un quadro completo degli strumenti a tutela dei lavoratori rispetto al potere di mercato dei datori di lavoro e il possibile abuso dello stesso da parte di essi[261].

[257] Capitolo I par. 4.1.
[258] Dimick M., Conflict of Laws? Tension between Antitrust and Labor Law, University of Chicago Law Review, Vol. 90 (2), 2023, pp. 379-436.
[259] Hovenkamp H., Worker Welfare and Antitrust, University of Chicago Law Review, Vol. 90(2), 2023, pp. 511-544.
[260] Cfr. nel caso degli accordi no-poach, Capitolo I par. 3, o dei patti di non concorrenza, Capitolo II par. 5.1.
[261] Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea, GU L 275 del 25.10.2022. La direttiva è stata impugnata per il suo annullamento in data 18 gennaio 2023 dal Regno di Danimarca, nella causa C-19/23. Al momento sono state rese note le conclusioni dell'a.g. Nicholas Emiliou, presentante il 14 gennaio 2025, Regno di Danimarca contro Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea, causa C-19/23, ECLI:EU:C:2025:11.

6.1.Il *private enforcement* del 102 TFUE : limiti e opportunità

Storicamente, ai datori di lavoro non è stata imputata alcuna responsabilità antitrust per le forme di monopsonio nel mercato del lavoro, né per il potere esercitato nei confronti di lavoratori non sindacalizzati o particolarmente vulnerabili[262]. Nelle controversie riguardanti i mercati dei beni e servizi, la quota di mercato è un elemento centrale nella valutazione delle condotte anticoncorrenziali. Le attività commerciali che normalmente non sarebbero soggetto di indagine attirano possibili sospetti quando poste in essere da imprese in possesso di una quota di mercato rilevante. Questo principio, tuttavia, non è stato applicato con lo stesso rigore nei casi di monopsonio, o comunque di alta concentrazione del mercato, dove si presuppone un rischio maggiore di violazioni del diritto antitrust[263].

Le difficoltà nella determinazione del mercato rilevante e nel valutare il ruolo delle quote per stabilire una posizione dominante sono state precedentemente affrontate[264]. Se gli studi accademici possono basarsi sulle zone di pendolarismo, o le aree metropolitane, per una definizione geografica e la distinzione in mansioni o codici, ove disponibili, per la definizione occupazionale, questi dati sono troppo grezzi per il contenzioso[265]. La delimitazione del mercato del lavoro rilevante, l'identificazione dei soggetti danneggiati, la quantificazione del danno, sono alcuni degli aspetti che diventano ancora più complessi da determinare quando l'attore non è un'autorità garante della concorrenza, ma un singolo lavoratore o un gruppo di essi[266]. In questi

[262] Hafiz H., op. cit., pp. 387 e ss.
[263] Posner E.A., The New Labor Antitrust, op. cit., p. 539.
[264] Capitolo II paragrafi 3 e 4.
[265] Posner E.A., The New Labor Antitrust, op. cit, p. 576 "Labor market shares are more difficult to determine. Academic studies often rely on government-supplied SOC codes to define occupations, and commuting zones to define geographic markets. But these coding systems were not intended to measure labor market power, and they are too crude for litigation".
[266] *Ibid.*, "Similarly, wage data is not as available as pricing data. Indeed, salaries and other forms of compensation are typically confidential, and compensation is often more complex than prices—involving a range of kinds of compensation (deferred, for example) and including in-kind (benefits and amenities) as well as cash. As a result, it can be more difficult for investigators to determine the actual level of compensation. The boundaries of labor markets are not as clearly publicized as the boundaries of product markets, which can often be assumed to be nationwide or are identified in

casi l'assenza di poteri investigativi e le risorse economiche finite, unite alla difficoltà di dimostrare l'impatto anticoncorrenziale delle pratiche dei datori di lavoro, rendono difficilmente attuabile la via giudiziaria per il perseguimento di tali violazioni. L'assenza di un quadro normativo o di linee guida specifiche per il mercato del lavoro contribuisce a perpetuare squilibri di potere, lasciando i lavoratori più vulnerabili esposti a pratiche sleali. Inoltre, la possibilità di agire in giudizio per i lavoratori è inibita dalle possibili ripercussioni che gli stessi potrebbero trovarsi ad affrontare. Le implicazioni negative legate al contenzioso, se non portano a temere ripercussioni da parte dello stesso datore di lavoro citato in giudizio, potrebbero riflettersi nel momento della ricerca di un successivo impiego.

Il quadro delle azioni per il risarcimento del danno secondo l'art. 102 TFUE è meno favorevole per i lavoratori rispetto a quello dell'art. 101 TFUE[267]. Le condizioni per stabilire la responsabilità civile sono le stesse. L'attore deve dimostrare che vi sia stata una violazione dell'art. 102 TFUE, provare di essere stato danneggiato da tale condotta, e infine stabilire il nesso causale e la quantificazione del danno subito. Nel caso dell'abuso di posizione dominante, l'azione maggiormente diffusa è quella *stand alone*[268]. Questo significa che il soggetto danneggiato non fonda la propria pretesa su un precedente provvedimento o decisione di un'autorità garante della concorrenza, dovendo provare la violazione antitrust nella sua interezza. Inoltre, fino a ora il ricorso all'azione civile è stato statisticamente maggiormente rivolto al risarcimento di danni derivanti da condotte esclusive[269]. Nel mercato del lavoro ciò potrebbe riguardare il caso del *predatory hiring*, il cui soggetto interessato al risarcimento del danno diretto si configura però come uno dei datori di lavoro concorrenti[270]. In questo contesto si può presupporre che il maggior numero di azioni per il risarcimento dei danni veda

marketing materials. Labor market boundaries may be known to executives in a firm or defined in internal materials that can be obtained only with subpoenas. The identities of competitors are also often less clear in labor markets than in product markets."

[267] Capitolo I par. 4.1.

[268] Komninos A.P., op. cit.

[269] Ivi, pp. 155 e ss.

[270] Page N., The Predatory Hiring Standard for Section 2 Violations of the Sherman Antitrust Act, Northern Illinois Law Review Supplement, Vol. 8 no. 2., 2017, pp. 90-117.

come attore un'impresa concorrente a quella che pone in essere la pratica escludente, e non i lavoratori danneggiati dalle pratiche abusive. Un'ulteriore differenza rispetto alle azioni basate sull'art. 101 TFUE, è che in queste ultime solitamente la compensazione richiesta è per il danno emergente. Le azioni fondate sull'art. 102 TFUE riguardano spesso il lucro cessante, ovvero i danni derivanti dalla perdita di profitto o opportunità, la cui quantificazione risulta assai complessa[271]. In particolare, quando il *quantum* che deve essere determinato è il danno subito sul salario o la mancata opportunità di cambiare lavoro. In questo quadro, tra le difficoltà legate all'onere probatorio e le possibili ripercussioni da parte del datore di lavoro, si può comprendere come azioni private ex art. 102 TFUE siano rare e solitamente condotte da un'impresa concorrente, non dai lavoratori. Anche nel sistema statunitense, le azioni private basate sulla sezione 2 dello Sherman Act, la disposizione equivalente al 102 TFUE, sono numericamente ridotte, e spesso accessorie rispetto a una pretesa più sostanziale fondata sulla sezione 1 dello Sherman Act, quindi a pratiche collusive tra datori di lavoro[272].

Affinché le azioni private fondate sull'abuso di posizione dominante possano diventare uno strumento di tutela effettiva per i lavoratori, sarebbe necessario riformare i criteri applicativi della disciplina stessa, per accomodare le particolarità del mercato del lavoro. Con la codificazione della diversa definizione di mercato rilevante, del potere di mercato e dei comportamenti abusivi rilevanti, le azioni fondate sull'art. 102 TFUE potrebbero diventare un mezzo efficace per la tutela dei lavoratori[273]. Fino ad allora, l'azione civile privata fondata sul 102 TFUE non sembra prospettarsi come un rimedio di soddisfazione per le lesioni subite dai lavoratori a causa di un abuso di posizione dominante.

[271] Komninos A.P., op. cit.
[272] Posner E.A., How antitrust failed workers, op. cit., pp. 63 e ss.
[273] Ivi, pp. 74-76.

6.2.Salario minimo e potere contrattuale: un'alternativa alle tutele antitrust?

Il fenomeno del monopsonio può essere analizzato non solo come un problema legato alla struttura del mercato, ma anche come una manifestazione delle asimmetrie nelle relazioni di potere tra gli attori del mercato del lavoro[274]. Questa prospettiva evidenzia come la posizione dominante di un datore di lavoro possa influenzare negativamente sia gli aspetti generali del mercato che le dinamiche delle singole relazioni lavorative[275]. Gli effetti di tale squilibrio e del suo abuso si traducono in una possibile stagnazione della mobilità lavorativa, una riduzione dei salari e un peggioramento delle condizioni di lavoro. L'uso del diritto della concorrenza come strumento per tutelare i lavoratori, attraverso l'inquadramento delle dinamiche tipiche del mercato del lavoro nei classici istituti del diritto antitrust, potrebbe ottenere la funzione di bilanciamento e mantenimento di equilibrio tra il potere datoriale e quello della controparte[276].

Nel descrivere la posizione dominante nel mercato del lavoro è stato fatto cenno alla tematica del potere dei consumatori come elemento che controbilancia quello del venditore nel mercato dei beni[277]. È un potere esercitato in forma collettiva, dove più alto è il numero dei consumatori che si comportano in maniera uniforme, maggiore è il potere che essi riescono ad esercitare sul mercato. I lavoratori possono esercitare il proprio diritto di sciopero e associazione per cercare di ottenere un simile risultato. Uno strumento che può contribuire alla riduzione del divario con il potere esercitato dal lato datoriale del mercato del lavoro è l'introduzione di una tutela legislativa del salario minimo, in particolare nel caso di concentrazione elevata nel mercato[278]. Il tema

[274] Karlsson H.L., op. cit., p. 15 "The monopsony problem on some labour markets, identified in the literature reviewed above, could be approached as a problem of power asymmetries. Instead of approaching it as a welfare, or a market structure problem, the emphasis could be on the underlying power relations between the relevant market actors.".
[275] *Ibid.*
[276] Kim, E. K., Labor's Antitrust Problem: A Case for Worker Welfare, Yale Law Journal, vol. 130, no. 2, 2020, pp. 428-477.
[277] Capitolo II par. 4.
[278] Posner E.A., How antitrust failed workers, op. cit., pp. 123 e ss.

è stato ampiamente discusso nell'ambito del diritto della concorrenza, in particolare in relazione alle intese collusive, poiché la determinazione dei salari è uno degli elementi centrali della contrattazione collettiva[279].

L'istituto si presta ad essere inquadrato come manifestazione del *workers bargaining power*[280]. Un intervento normativo da parte del legislatore europeo in materia produrrebbe effetti rilevanti anche per il diritto antitrust e la sua applicazione. Infatti, l'armonizzazione minima dell'istituto del salario minimo nell'ordinamento europeo risponderebbe ad alcune delle esigenze che sorgono dagli effetti negativi della concentrazione del mercato. Sebbene il diritto antitrust non intervenga direttamente nella regolamentazione dei salari, la crescita dei livelli minimi di retribuzione potrebbe essere favorita dalla repressione di pratiche anti-competitive dei datori di lavoro[281].

Superando decenni di dibattiti e resistenze[282], nel 2022 è stata promulgata la direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea[283]. Essa rappresenta un tentativo di armonizzazione minima in materia, tenendo in considerazione le diverse tradizioni giuridiche degli Stati membri. Infatti, in 22 paesi dell'UE, il salario minimo è già tutelato legalmente a livello nazionale, mentre nei restanti 5 viene disciplinato tramite la contrattazione collettiva[284]. Le maggiori resistenze all'intervento europeo sono provenute dagli Stati membri che applicano il cd. "metodo nordico" di contrattazione collettiva, dovute al timore di un'ingerenza da parte dell'Unione europea in un sistema perfezionato per le esigenze dei mercati del lavoro di questi paesi[285].

---

[279] Capitolo I par. 2.

[280] Countouris N., De Stefano V., The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively, in Waas B., Hießl (ed.), Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe. Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights, Bulletin of Comparative Labour Relations, Woulters Kluwer, Vol. 109, 2021, pp. 3-19.

[281] Posner, E.A., How antitrust failed workers, op. cit., p. 122.

[282] Schreurs S., Huguenot-Noël, R., Workers of all member states unite? Europeanising the power resources approach via the Minimum Wage Directive, Journal of European Public Policy, Vol. 32, Iss. 6, 2025, pp. 1442-1444.

[283] Direttiva 2022/2041 del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea.

[284] I dati sono aggiornati al 23 settembre 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics .

[285]Gli Stati in questione sono Danimarca, Finlandia e Svezia (il metodo viene impiegato anche in Islanda e Norvegia). Essi hanno in comune un modello di relazioni industriali caratterizzato da: un'alta densità della presenza sindacale sul territorio; dei datori di lavoro ben organizzati; la possibilità di usufruire dell'assicurazione per la disoccupazione connessa all'essere iscritto a un

La direttiva mira a garantire condizioni di vita e di lavoro dignitose attraverso un livello minimo di armonizzazione dei salari nell'UE[286]. Questo obiettivo viene perseguito tramite la promozione della contrattazione collettiva che determina, tra le varie cose, i salari minimi e tramite, laddove presente un salario minimo legale, il miglioramento dell'accesso alle tutele effettive, oltre che la delineazione delle necessarie procedure per la definizione del *quantum* e l'aggiornamento di esso[287]. La direttiva lascia agli Stati membri la facoltà di stabilite i criteri per determinare il livello di salario minimo adeguato, sulla base delle condizioni socioeconomiche nazionali, presentandosi dunque come un intervento di armonizzazione procedurale[288].

Nonostante gli intenti della direttiva, la sua legittimità è stata contestata da alcuni Stati membri, culminando con l'impugnazione per l'annullamento della stessa da parte della Danimarca[289]. La motivazione alla base dell'azione è il contrasto con il testo del par. 5 art. 153 TFUE e con il principio di attribuzione delle competenze. La giustificazione che il salario minimo riguardi un miglioramento delle condizioni di lavoro e che la direttiva sia solo un intervento di armonizzazione procedurale, e non un intervento diretto sulla retribuzione, sembra infatti incoerente con un'interpretazione letterale del testo della norma citata. La Danimarca ha argomentato come la direttiva, di fatto, incida sostanzialmente sulla regolazione dei salari, invadendo una competenza riservata agli Stati membri. L'avvocato generale Nicholas Emiliou, nel suo parere, ha concordato con la necessità di annullare la direttiva[290]. In particolare, argomenta che le esclusioni contenute dal par. 5 art. 153 TFUE non possono essere interpretare in maniera così restrittiva da privarle della loro efficacia[291]. Dichiara inoltre che la

sindacato; le influenze esercitate delle organizzazioni sindacali e datoriali nel *policy making* statale; le forti istituzioni di contrattazione a livello settoriale e il sistema unitario di rappresentazione a livello aziendale, e, infine, i relativamente bassi livelli di dispersione salariale. Descrizione del modello complessivo in Lillie N., Round Table. Nordic unions and the European Minimum Wage Directive, Transfer, Vol. 28 n. 4, 2022, pp. 499-504.

[286] Direttiva 2022/2041, art. 1.

[287] Ivi, artt. 4 e 5.

[288] Ivi, art. 5 "Procedura per la determinazione di salari minimi legali adeguati".

[289] Causa C-19/23, Danimarca contro Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea.

[290] Conclusioni dell'avvocato generale Nicholas Emiliou, presentate il 14 gennaio 2025, *Danimarca contro Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea,* causa C-19/23*,* ECLI:EU:C:2025:11.

[291] Ivi, pt. 55.

direttiva non possa essere inquadrata come una richiesta di meri requisiti procedurali, ma con una funzione di obbligazioni sostanziali dissimulate[292]. L'avvocato generale conclude dichiarando che la direttiva sul salario minimo invade la competenza degli Stati membri nella regolazione della retribuzione, prevista dal par. 5 art. 153 TFUE. L'interpretazione da lui presentata di "retribuzione" è però molto più ampia rispetto a quella adottata dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, appunto ricomprendendo anche il salario minimo discusso nella causa[293]. Tuttavia, l'AG Emiliou non ha condiviso la posizione della Danimarca sulla presunta violazione del diritto di associazione sindacale, poiché la direttiva non interferisce con la libertà di organizzazione, in quanto non impone condizioni sull'istituzione o la partecipazione a un'associazione[294]. In attesa dell'esito della vicenda giurisprudenziale, alcune considerazioni possono essere mosse.

Lo strumento del salario minimo, sebbene costituisca una forma di tutela fondamentale per i diritti sociali, non rappresenta una soluzione perfetta per contrastare l'abuso di potere di mercato del lato datoriale. Uno dei principali limiti di questo intervento è il suo ambito di applicazione[295]. Riguarda infatti una fascia marginale di lavoratori a basso reddito, coloro che sarebbero pagati poco al di sotto della soglia minima stabilita dalla legge. Qualora le pratiche anticoncorrenziali dei datori di lavoro non portassero i salari al di sotto di questa soglia, la tutela del salario minimo risulterebbe inefficace[296]. Inoltre, in un contesto caratterizzato da una crescente diffusione di forme contrattuali atipiche, i datori di lavoro potrebbero reagire all'aumento del costo del

[292] Ivi, pt. 84.
[293] Countouris N., Avoiding another "Viking and Laval" moment – a critical analysis of the AG opinion on the Adequate Minimum Wage Directive, Case C-19/23, European Labour Law Journal, Vol. 16, Iss. 2, 2025, p. 316 "In essence, while the Opinion rightly acknowledges that exclusions from Treaty competencies 'must be interpreted strictly so as not to unduly affect the scope' (para 55) of the EU regulatory powers, the AG has failed to draw the correct conclusions from this important principle. AG Emiliou has interpreted broadly- much more broadly than the CJEU had ever done on previous occasions- the 'pay' exclusion, in a way that unnecessarily encroaches on EU lawmaking competences in the social policy field and risks precipitating Social Europe into an existential crisis unseen since the infamous CJEU decisions in Viking and Laval."
[294] Conclusioni *Danimarca contro PE e Consiglio*, pt. 108.
[295] Gregory T., Zierahn U., When the minimum wages really bites hard: The negative spillover effect on high-skilled workers, Journal of Public Economics, vol. 206, 2022, pp. 1-32.
[296] Posner E.A., How Antitrust Failed Workers, op. cit., p. 124.

lavoro riducendo le ore lavorative o ricorrendo a forme di occupazione più precarie, limitando così l'impatto positivo del salario minimo[297]. Un ulteriore elemento critico consiste nel fatto che la tutela del salario minimo si concentra esclusivamente sull'aspetto retributivo, senza estendersi ad altre componenti della relazione lavorativa che potrebbero essere compromesse dall'abuso di posizione dominante del datore di lavoro, come le condizioni di lavoro, la sicurezza lavorativa o le opportunità di crescita professionale. Pertanto, sebbene il salario minimo rappresenti una possibilità per il bilanciamento di potere tra datori di lavoro e lavoratori, la sua efficacia è limitata e non sufficiente, da solo, a risolvere le diseguaglianze strutturali del mercato del lavoro. L'armonizzazione del salario minimo a livello europeo, inteso come *workers bargaining power*, può essere interpretata come un complemento all'applicazione del diritto antitrust nella tutela dei lavoratori. Attraverso la combinazione di questi due strumenti si potrebbe raggiungere un equilibrio più efficace. Da un lato, il *public enforcement* del diritto antitrust, più incisivo rispetto alle azioni private di risarcimento del danno fondate sull'art. 102 TFUE, potrebbe contrastare direttamente gli abusi di posizione dominante da parte dei datori di lavoro. Dall'altro, l'introduzione di un salario minimo armonizzato a livello europeo garantirebbe una protezione uniforme per questo aspetto della relazione lavorativa per i lavoratori in tutti gli Stati membri, avvicinandosi a una dimensione del mercato del lavoro superiore a quella locale e nazionale.

Attualmente, la tutela del salario minimo varia significativamente tra i diversi ordinamenti[298]. Se la direttiva relativa al salario minimo dovesse superare il vaglio della Corte di Giustizia, la combinazione di questa tutela con gli strumenti del diritto antitrust potrebbe rappresentare un passo significativo verso una protezione più pervasiva e uniforme dei lavoratori in tutta l'Unione. La sinergia permetterebbe di

[297] Haapanala H., Marx I., Parolin Z., Decent Wage Floors in Europe: Does the Minimum Wage Directive Get it Right?, IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper no. 15660, October 2022, p. 10.

[298] Picot G., Minimum wages: by collective bargaining and by law, in Clegg D., Durazzi N. (eds.), Handbook of Labour Market Policy in Advanced Democracies, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 235-248.

affrontare le disuguaglianze retributive così come gli squilibri di potere che caratterizzano il mercato del lavoro, avvicinandosi a una dimensione di tutela non frammentata nei diversi ordinamenti nazionali.

7. Diritto antitrust e mercato del lavoro: un equilibrio ancora da costruire

L'intersezione tra diritto antitrust e diritto del lavoro pone questioni di grande rilevanza per il futuro delle politiche di regolazione del mercato. L'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato del lavoro si configura come una sfida ambiziosa, ma indispensabile, per garantire un equilibrio tra la tutela della concorrenza e i diritti dei lavoratori. Il presente capitolo ha analizzato le principali criticità e le sfide legate all'applicazione della disciplina dell'abuso della posizione dominante in un contesto caratterizzato da dinamiche uniche. L'approccio tradizionale del diritto antitrust, modellato sulle dinamiche dei mercati dei beni e servizi, necessita di un adattamento per rispondere alle specificità del contesto lavorativo.

Uno degli aspetti più rilevanti emersi dall'analisi riguarda la necessità di rivedere i criteri di definizione del mercato rilevante, sia sotto il profilo geografico che sotto quello occupazionale. L'introduzione del concetto di zona di pendolarismo si è dimostrata essenziale per delineare un quadro più realistico per la delimitazione del mercato geografico. La definizione del mercato occupazionale risulta complicata dalla possibile frammentazione artificiale delle mansioni e delle posizioni lavorative. Il riconoscimento di queste distorsioni strutturali è però essenziale per individuare correttamente situazioni di abuso di posizione dominante. In particolare, è emerso come un datore di lavoro possa esercitare un'influenza significativa sulle condizioni di lavoro anche detenendo una quota di mercato relativamente modesta. In questo contesto, la nozione di posizione dominante collettiva, in grado di descrivere perfettamente le dinamiche tipiche del mercato del lavoro concentrato, potrebbe costituire l'occasione di approfondire l'analisi dell'istituto in un ambito diverso da

quello della concentrazione nel mercato dei beni e servizi dove è stato fino ad ora limitatamente impiegato.

La nozione di abuso di posizione dominante nel mercato del lavoro può attingere alle categorie già elaborate nel contesto del mercato dei beni e dei servizi. Le sue manifestazioni assumono forme diverse, incidendo su aspetti cruciali quali la mobilità lavorativa, i salari e le condizioni generali di impiego. La difficoltà nella definizione di ciò che costituisce un comportamento abusivo nel mercato del lavoro risiede nel fatto che la manifestazione di tali condotte abusive spesso è celata dietro istituti giuridici che, in sé considerati, non sono illegittimi. Pertanto, la valutazione delle condotte deve essere *effect based*, basata cioè sugli effetti concreti delle pratiche adottate. Tuttavia, l'assenza di linee guida e prassi consolidate in materia rappresenta un ostacolo significativo. Diventa quindi imprescindibile definire un quadro di riferimento coerente e strutturato, capace di favorire un'applicazione sistemica del diritto antitrust anche al mercato del lavoro, andando oltre l'analisi frammentaria dei singoli rapporti e garantendo al contempo il rispetto della disciplina giuslavoristica e la funzionalità della prestazione lavorativa.

Il ruolo del *private enforcement* nell'ambito dell'art. 102 TFUE appare, per i lavoratori, un'opzione limitata. La mancanza di una giurisprudenza consolidata e l'assenza di interventi specifici da parte della autorità antitrust europee rendono difficile un'applicazione efficace di questa disciplina. Inoltre, le difficoltà e i costi legati all'onere probatorio, unite alla frammentazione delle azioni individuali, suggeriscono la necessità di introdurre meccanismi di *enforcement* più accessibili e il rafforzamento della tutela collettiva. Questi elementi potrebbero rappresentare un passo fondamentale per garantire una protezione effettiva dei diritti dei lavoratori. Un approccio complementare potrebbe essere rappresentato dall'introduzione di strumenti normativi a tutela del salario minimo. Pur non essendo direttamente legati al diritto della concorrenza, possono contribuire a riequilibrare il potere contrattuale tra datori

di lavoro e lavoratori. Tuttavia, anche tali interventi non sono da soli sufficienti per affrontare le distorsioni del mercato del lavoro.

L'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato del lavoro richiede un adattamento delle categorie tradizionali del diritto antitrust per tenere conto delle sue specificità, senza però che siano necessarie nuove creazioni giuridiche. La definizione del mercato rilevante, la valutazione della posizione dominante e l'identificazione delle condotte abusive possono essere basate sulla prassi investigativa già consolidata, inquadrate alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro, in particolare delle dinamiche di potere e della vulnerabilità dei lavoratori. Un orientamento che tenga conto di queste peculiarità, combinando gli strumenti del diritto della concorrenza con quelli del diritto del lavoro, potrebbe rappresentare una soluzione efficace per bilanciare le esigenze del mercato con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, in linea con i principi di equità e protezione sociale sanciti dall'ordinamento giuridico europeo.

L'applicazione degli articoli 101 e 102 TFUE al mercato del lavoro pone sfide interpretative inedite rispetto a quelle affrontate in passato dalle autorità garanti e dalla Corte di Giustizia. L'oggetto della tutela non è più un bene o un servizio, ma una persona e il lavoro da essa prodotto. La protezione della concorrenza diventa così uno strumento per salvaguardare i diritti dei lavoratori dai comportamenti anticoncorrenziali tenuti dalle imprese, ampliando gli obiettivi del diritto antitrust verso una dimensione più sociale. Accettare questo cambio di paradigma richiede uno sforzo interpretativo, ma non così radicale come potrebbe apparire inizialmente. Infatti, ponendo come punto di partenza l'effettivo allargamento degli obiettivi dell'antitrust a ricomprendere la tutela dei lavoratori, le categorie e gli istituti del diritto della concorrenza possono essere applicati anche al mercato del lavoro, utilizzando la stessa prassi sviluppata in anni di indagini, decisioni e sentenze relative al mercato dei beni e dei servizi. Tuttavia, manca ancora un quadro unitario che permetta un'applicazione generale degli artt. 101 e 102 TFUE al mercato del lavoro, poiché finora gli interventi si sono concentrati su aspetti specifici piuttosto che su una visione

complessiva dei comportamenti anticoncorrenziali in questo ambito. Questa visione unitaria è essenziale per garantire una tutela efficace sia della concorrenza che dei diritti dei lavoratori, in un'ottica di equilibrio e giustizia sociale.

Parte Seconda

Il diritto della concorrenza e il mercato digitale del lavoro

Il tema del diritto antitrust applicato al mercato del lavoro tradizionale, inteso come lo spazio fisico in cui, per secoli, la forza lavoro veniva offerta e richiesta secondo modalità dirette, ha iniziato ad attirare l'interesse della letteratura scientifica soltanto in epoca recente[1]. Tale interesse, sebbene ancora marginale rispetto all'attenzione riservata al mercato dei beni e dei servizi o all'impatto della concorrenza sui consumatori, si è sviluppato attraverso una prospettiva interdisciplinare che coinvolge il diritto, l'economia e la sociologia del lavoro[2]. L'approccio è stato sostenuto anche da una graduale ma significativa apertura sul tema da parte delle autorità garanti della concorrenza, che hanno iniziato a considerare il mercato del lavoro quale spazio legittimo di intervento regolatorio. Dalla Commissione Europea alla *Federal Trade Commission* e al *Department of Justice* negli Stati Uniti, fino alle autorità nazionali competenti degli Stati membri, si è assistito a un progressivo riconoscimento del fatto che le pratiche restrittive della concorrenza possano manifestarsi anche nel mercato e nei rapporti di lavoro e che il diritto antitrust possiede strumenti utili per contrastarle.

Nella prima parte di questa tesi, l'indagine si è incentrata sull'applicazione degli articoli 101 e 102 TFUE al mercato del lavoro tradizionalmente inteso, ambito che, pur non rappresentando la destinazione originale del diritto della concorrenza, risulta oggi sempre più rilevante per garantire il rispetto dei diritti sociali tutelati nel quadro del diritto dell'Unione europea, nonché il rispetto dei principi della concorrenza. Le norme sono state analizzate non nella loro declinazione canonica riferita al mercato

[1] Posner E.A., The New Labor Antitrust, Antitrust Law Journal, Vol. 86, no. 2, 2024, pp. 504-509.
[2] Colangelo G., In Fairness We (Should Not) Trust: The Duplicity of the EU Competition Policy Mantra in Digital Markets, The Antitrust Bullettin, Vol. 68, Iss. 4, 2023, p. 619.

dei beni e dei servizi, ma applicati nel contesto, ben più complesso e articolato, del lavoro.

È stato chiarito come l'espressione "mercato del lavoro" debba essere intesa in senso più ampio rispetto al concetto giuridicamente più definito di "lavoratori": essa comprende una pluralità di soggetti coinvolti a vario titolo nei rapporti economici e giuridici legati alla prestazione lavorativa, potenzialmente lesi da condotte anticoncorrenziali. L'analisi si è pertanto focalizzata sull'interpretazione e sull'estensione delle nozioni di intesa restrittiva della concorrenza e di abuso di posizione dominante all'intero ecosistema dei rapporti di lavoro. Le relazioni che si instaurano in tale contesto sono infatti caratterizzate da marcati squilibri di potere contrattuale, che non costituiscono un ostacolo all'applicazione del diritto della concorrenza, ma anzi ne giustificano l'intervento con rinnovata urgenza. Il diritto antitrust, in questo senso, assume un ruolo non subordinato, ma complementare e rafforzativo rispetto alla tradizionale tutela offerta dal diritto del lavoro. Sebbene i due ambiti giuridici rispondano a logiche differenti, la loro sinergia può produrre effetti positivi sia nella protezione sostanziale dei soggetti più deboli, sia nella promozione di un mercato equo e competitivo. Infatti, il diritto della concorrenza ha la capacità, seppur nei limiti strutturali e interpretativi precedentemente analizzati, di colmare lacune laddove il diritto del lavoro, per natura o per vincoli formali, non è in grado di intervenire o di valutare in modo adeguato talune condotte. Quest'ultimo si occupa di tutelare le parti all'interno della relazione lavorativa, diventando compito del diritto della concorrenza tutelare la suddetta relazione nel mercato dove essa si instaura. Da questa interazione potrebbe scaturire non solo un rafforzamento della posizione del lavoratore, ma anche un ampliamento della portata applicativa del diritto antitrust, chiamato ad operare in un'area tradizionalmente trascurata dalla dottrina e dalla giurisprudenza di settore. Tale apertura rappresenta un'evoluzione concettuale significativa, capace di riconoscere al mercato del lavoro una centralità sistemica anche nell'ottica della promozione della concorrenza.

Per completare e rendere più attuale l'analisi sull'applicazione del diritto antitrust europeo al mercato del lavoro, è opportuno soffermarsi anche sul tema della digitalizzazione, che rappresenta uno dei principali fattori di trasformazione del mercato e delle dinamiche lavorative contemporanee.

Il Capitolo III è volto a ricostruire il quadro delle nuove relazioni lavorative: quello digitale. Dopo aver definito in cosa consiste lavorare *online* e come si differenzi dalle altre forme di telelavoro già note, il campo della ricerca sarà ristretto ai soli lavoratori su piattaforma, ambito in cui si è registrato l'intervento normativo dell'Unione europea e di diversi Stati membri. In seguito, sarà analizzato il ruolo dell'algoritmo, con particolare attenzione per i profili gestionali della relazione lavorativa. Da ultimo, sarà ricostruito il quadro normativo che ha inciso su questa nuova tipologia di rapporti che ha rapidamente popolato il mercato. Partendo da una ricostruzione comparatistica delle legislazioni di alcuni Stati membri in materia, ad essa farà seguito l'analisi della direttiva europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro per i lavoratori su piattaforma[3]. Nelle conclusioni del capitolo, si introdurrà l'ultima indagine necessaria per il completamento del ragionamento sul lavoro come nuovo obiettivo del diritto antitrust: quella sulle possibilità applicative degli articoli 101 e 102 TFUE ai lavoratori su piattaforma.

Quest'ultimo profilo sarà il *focus* del Capitolo IV, seguendo l'ordine sistemico che ha caratterizzato la Parte Prima. In primo luogo, sarà oggetto di scrutinio l'art. 101 TFUE. Dopo aver distinto i diversi possibili livelli di collusione rilevanti per la disciplina della concorrenza, si approfondiranno gli accordi che caratterizzano i due lati del mercato. Da un lato, la contrattazione collettiva che spontaneamente ha iniziato ad emergere come forma di tutela per quelle figure di lavoratori su piattaforma per le quali la legislazione degli Stati membri non ha previsto l'estensione soggettiva o i procedimenti per la sottoscrizione di tali accordi. Dall'altro lato, la possibilità per il lato datoriale – nel caso in analisi, le piattaforme - di colludere, anche sfruttando

[3] Direttiva UE 2831/2024 del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (Testo rilevante ai fini del SEE).

l'entità digitale che gestisce i rapporti di lavoro: l'algoritmo. In secondo luogo, l'attenzione si sposterà sull'art. 102 TFUE. Verranno ricostruiti gli elementi della disciplina, adattandoli al contesto digitale: definizione del mercato rilevante, del potere di mercato e della nozione di abuso. Dove possibile, i principi enunciati nella giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di mercato digitale dei beni e dei servizi saranno sfruttati per meglio delineare i profili in discussione. Da ultimo, prendendo spunto dalla casistica individuata nel corso del Capitolo II, saranno introdotti alcuni esempi di possibili abusi della posizione dominante della piattaforma a danno dei lavoratori.

L'analisi sviluppata nei capitoli III e IV mette in luce come la trasformazione digitale del mercato del lavoro non rappresenti un semplice mutamento tecnologico, bensì un vero e proprio cambio di paradigma che investe la struttura delle relazioni economiche e giuridiche. La centralità assunta dalle piattaforme digitali e dalla gestione algoritmica nella determinazione delle condizioni di accesso, organizzazione e remunerazione del lavoro ha infatti prodotto nuove forme di concentrazione del potere economico. In questo scenario, l'interazione tra diritto del lavoro, diritto antitrust e diritto digitale[4] si rivela imprescindibile per costruire un sistema di tutela efficace e coerente. Se con la direttiva europea sul lavoro su piattaforma si segna un primo passo verso la regolazione di queste nuove architetture produttive, è il diritto della concorrenza a configurarsi come strumento capace di incidere su condotte che, sfuggendo alle categorie giuslavoristiche classiche, alterano l'equilibrio competitivo e rafforzano posizioni dominanti di fatto.

Un'interpretazione dinamica e contestualizzata degli articoli 101 e 102 TFUE, supportata da tecniche di *enforcement* adeguate alle complessità di questi mercati, consente di estendere la portata della disciplina europea a un'area finora inesplorata, contribuendo a ridisegnare i confini stessi dell'intervento regolatorio. La

[4] Con l'espressione *diritto digitale* si fa riferimento, nel presente lavoro, all'insieme dell'apparato normativo europeo che disciplina il settore digitale. Gli specifici atti normativi a cui si farà riferimento saranno di volta in volta richiamati nel corso della trattazione.

digitalizzazione del mercato del lavoro non ridimensiona, ma rafforza l'urgenza di un approccio sistemico e integrato, in cui il diritto antitrust non agisce come strumento accessorio, bensì come leva strutturale per garantire equità, trasparenza e pluralismo competitivo in uno dei settori più delicati della contemporaneità.

Capitolo III

La trasformazione digitale del lavoro

1. La nuova realtà del mercato del lavoro – 2. Definire il lavoro digitale: online, su piattaforma e oltre – 2.1 Il lavoro su piattaforma: caratteristiche e peculiarità – 2.1.1 La tipizzazione del lavoro su piattaforma - 3. L'algoritmo come datore di lavoro? La gestione algoritmica e le sue sfide - 4. Il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali: esempi dagli Stati Membri – 5. Ricomporre un quadro frammentato: il tentativo di armonizzazione minima della direttiva 2831/2024 – 5.1 La presunzione di subordinazione e la trasparenza nella gestione algoritmica: un nuovo paradigma – 5.2 Limiti e prospettive della disciplina UE – 6. Il futuro del lavoro digitale tra regolazione e innovazione.

1. La nuova realtà del mercato del lavoro

L'attenzione riservata all'applicazione delle categorie giuridiche del diritto della concorrenza nel contesto del lavoro digitale è stata finora più limitata rispetto al mercato tradizionale[1]. Sebbene il dibattito politico, legislativo e accademico sulle trasformazioni digitali sia ormai da anni al centro della scena, continua a persistere un vuoto normativo e interpretativo rispetto alla specifica questione della concorrenza nel mercato del lavoro digitalizzato[2]. Gli articoli 101 e 102 TFUE hanno mostrato una notevole adattabilità quando applicati al mercato digitale dei beni e la metodologia impiegata nella prima parte di questa tesi suggerisce che tale analisi possa essere estesa anche al nuovo contesto del lavoro. Tuttavia, le caratteristiche strutturali del *web* – tra

[1] La letteratura si è principalmente concentrata sui profili di compatibilità della contrattazione collettiva dei lavoratori su piattaforma con l'art. 101 TFUE. Si rimanda al Capitolo IV par. 2.2.
[2] Un'eccezione, in precedenza commentata, è la presenza dei lavoratori autonomi individuali operanti tramite piattaforma digitale negli Orientamenti del 2022 della Commissione, cfr. Capitolo I par. 2.4.

cui si annoverano, ad esempio, la presenza di piattaforme digitali multi-lato, l'utilizzo di tecniche innovative di *bundling* e *tying*, nonché la gestione algoritmica dei dati e delle interazioni – complicano notevolmente l'applicazione degli strumenti antitrust tradizionali[3].

La relazione lavorativa digitale presenta tratti distintivi che sfuggono alle tradizionali categorie del diritto del lavoro e che, conseguentemente, pongono nuove sfide anche all'analisi concorrenziale. Il lavoro *online*, inteso in senso lato, si sottrae spesso a una chiara classificazione normativa, generando incertezza tanto nella qualificazione giuridica dei soggetti coinvolti quanto nella determinazione del regime di tutela applicabile[4]. Un aspetto che accomuna il mercato del lavoro tradizionale e quello digitale è la centralità della qualificazione giuridica del lavoratore, poiché da essa dipendono sia i diritti riconosciuti sia le possibilità di intervento da parte delle autorità garanti della concorrenza[5]. A ciò, si aggiunge la rapidità con cui le trasformazioni digitali avvengono, sia per quanto riguarda l'innovazione delle tecnologie, sia per il loro funzionamento e utilizzo[6]. A titolo esemplificativo del secondo caso, basti pensare alla facilità con cui le piattaforme possono modificare unilateralmente i termini contrattuali, attraverso semplici aggiornamenti delle condizioni di utilizzo[7]. Tale prassi, che esclude *de facto* il lavoratore dal processo negoziale, comporta implicazioni rilevanti sia per il diritto del lavoro sia per l'analisi delle pratiche anticoncorrenziali[8].

Interrogarsi sulle profonde trasformazioni che la digitalizzazione ha apportato al mondo del lavoro significa, dunque, inserirsi in un più ampio dibattito che coinvolge

[3] Per una panoramica sul punto, cfr. Andriychuk O., EU Digital Competition Law : Starting from Scratch, in Engel A., Groussot X., Petursson G.T. (eds.), New Directions in Digitalisation. Perspectives from EU Competition Law and the Charter of Fundamental Rights, Springer, 2025, pp. 49-60.
[4] Tullini P., Un approccio umanistico al lavoro digitale. Riflessioni a margine, in Chiaromonte W., Vallauri M. L. (eds.), Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta, Firenze University Press, 2024, pp. 1131-1140.
[5] Hagiu A., Wright J., The status of workers and platforms in the sharing economy, Journal of Economics and Management Strategy, Vol. 28, 2019, pp. 97-108.
[6] *Ibid.*
[7] Williams P. et al, Terms and conditions of digital labour platforms: unfair contractual control? QUT Centre for Justice, Briefing Paper Series, no. 49, maggio 2024.
[8] Capitolo IV par. 3.4.2.

l'intero impianto regolatorio dell'Unione europea rispetto alle dinamiche del *web*. Le iniziative legislative dell'Unione in questo ambito sono molteplici, a testimonianza di una colonizzazione normativa del digitale che si è sviluppata in maniera progressiva e stratificata, spesso più reattiva che sistematica[9]. In tale contesto, l'analisi non potrà prescindere dal considerare anche atti normativi che, pur non essendo stati concepiti con riferimento diretto al lavoro o alla concorrenza nei mercati, ne influenzano in maniera significativa l'organizzazione e la regolamentazione all'interno dell'ambiente digitale[10].

Il presente capitolo si articola come segue: in primo luogo, si procederà a chiarire cosa significhi concretamente "lavorare *online*", esaminando le caratteristiche fondamentali del lavoro su *web* e la specifica del lavoro su piattaforma, approfondendo le implicazioni giuridiche che ne derivano[11]. Successivamente, l'attenzione si concentrerà su un attore centrale: l'algoritmo[12]. In un contesto in cui l'utente è al tempo stesso produttore e consumatore e in cui le piattaforme rivestono un ruolo che va ben oltre la mera intermediazione, il funzionamento opaco – o a scatola nera – degli algoritmi acquisisce un rilievo determinante nella gestione delle relazioni lavorative, influenzando la distribuzione della domanda, la selezione dei lavoratori e la determinazione delle condizioni economiche del rapporto. Infine, si prenderà in esame il più recente intervento dell'Unione europea in materia, analizzando la direttiva che armonizza la disciplina del lavoro tramite piattaforme digitali e confrontandola con le normative nazionali degli Stati membri, dove presente, al fine di evidenziare eventuali convergenze o divergenze interpretative[13].

L'obiettivo del presente capitolo è pertanto quello di proporre una lettura più consapevole e aggiornata del mercato del lavoro alla luce delle nuove dinamiche

[9] https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/64/un-agenda-digitale-europea
[10] La ricostruzione del panorama normativo verrà effettuata in maniera funzionale rispetto all'argomento trattato.
[11] Capitolo III par. 2.
[12] Capitolo III par. 3.
[13] Capitolo III paragrafi 4 e 5.

digitali. Ad esso farà seguito il capitolo dove verranno evidenziate le potenzialità applicative del diritto antitrust in questo ambito, ponendo le basi per una riflessione più ampia sulla necessità di un quadro normativo che sia in grado di tutelare efficacemente gli attori del mercato anche nei contesti più innovativi.

2. Definire il lavoro digitale: online, su piattaforma e oltre

L'analisi fin qui proposta ha messo in luce la necessità di ripensare in termini più ampi e integrati il ruolo del diritto della concorrenza nel contesto lavorativo contemporaneo[14]. La tradizionale separazione tra diritto del lavoro e diritto antitrust appare sempre meno sostenibile di fronte alla complessità delle nuove forme di organizzazione del lavoro e alla crescente pervasività del *web* e delle piattaforme digitali, operanti secondo logiche economiche ibride e, talvolta, elusive rispetto alle categorie giuridiche consolidate[15]. Il mercato del lavoro non può più essere considerato estraneo alla sfera applicativa del diritto della concorrenza, né nel suo assetto tradizionale né, tanto meno, nella sua dimensione digitale. Le pratiche anticoncorrenziali che possono manifestarsi in quest'ultimo ambito, siano esse esplicite o mascherate dall'opacità algoritmica, producono effetti distorsivi significativi non solo sul piano economico, ma anche sul piano sociale, minando le condizioni di accesso, di equità e di dignità del lavoro[16].

Negli ultimi due decenni, le trasformazioni indotte dalla digitalizzazione hanno profondamente modificato le modalità di svolgimento del lavoro, dando vita a un fenomeno complesso e multiforme che può essere sinteticamente descritto come

[14] Parte Prima tesi.
[15] Lane M., Regulating platform work in the digital age, OECD Going Digital Tolkit Notes, No. 1, OECD Publishing, 2020.
[16] *Ibid.*

"lavorare *online*"[17]. Con il termine lavoro *online*, lavoro digitale o *internet work* si intende descrivere tutte quelle attività preposte a generare un guadagno attraverso l'utilizzo di, indifferentemente, applicazioni, siti *web* o piattaforme[18]. Tale espressione, tuttavia, necessita di una contestualizzazione giuridico-sociale che ne chiarisca la portata. Parlare oggi di lavoro *online* non implica soltanto lo svolgimento di un'attività tramite strumenti digitali o in ambienti virtuali, ma piuttosto fa riferimento a un ecosistema produttivo in cui la disintermediazione digitale, spesso automatizzata tramite l'implementazione di algoritmi, assume un ruolo centrale nella definizione delle condizioni di lavoro.

La disintermediazione, non certamente nata come fenomeno digitale, volge alla ricerca continua di efficienza, attraverso l'eliminazione di intermediari nella catena produttiva. Nel mondo delle trasformazioni digitali, ha assunto un valore additivo: eliminando l'intermediario, si aggiunge valore all'intero processo[19]. Questo fenomeno di efficienza additiva digitale è stato chiamato *uberizzazione,* prendendo il nome dalla piattaforma Uber, pioniera del modello di economia collaborativa disintermediata[20]. L'uberizzazione del mercato del lavoro ha permesso, principalmente alle piattaforme, di creare un'organizzazione imprenditoriale interamente basata sugli algoritmi alimentati dai dati acquisiti dal *network* e dal sistema di valutazione dei lavoratori[21]. Il lavoro svolto sulle piattaforme si pone dunque come una sottocategoria del lavoro

[17] In seguito le terminologie di lavoro *online*, lavoro digitale e *internet work* saranno utilizzate come sinonimi, differenziandosi dalla sottocategoria del lavoro su piattaforma.
[18] Piasna A., Zwysen W., Drahokoupil J., The Platform Economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey, ETUI Working Paper n. 5, 2022, pp. 11-12 : "This includes digitally-mediated services as well as the sale of goods (but, importantly, excluding the second-hand sale of belongings by individuals) and the renting of assets online. These are typically conducted without an explicit or implicit contract for long-term employment. Internet work is not necessarily mediated by online platforms and only a subset of the activities defined as internet work can typically be done through digital labour platforms."
[19] Sulla questione si rimanda a Belloni A., Uberization: Il potere globale della disintermediazione, Egea Editore, 2017.
[20] Per un'analisi dell'applicazione del diritto antitrust al modello Uber si rimanda a Nowag J., The UBER-Cartel? UBER between Labour and Competition Law, Working paper in Lund Student EU Law Review, Vol. 3, WP 1, 2016.
[21] Pezzini G., Trade Unions, platform Work and Algorithms: a Difficult Relationship?, in Menegatti E. (ed.), Law, Technology and Labour, Vol. 1 in Italian Labour Law e-Studies, 2023, pp. 167-177.

digitale: la definizione è tautologica in quanto si considera appartenente ad essa qualsiasi prestazione svolta esclusivamente tramite l'utilizzo di una piattaforma *online*[22]. In letteratura si sottolinea come anche il lavoro tradizionale si sta evolvendo in una parabola di *piattaformizzazione* che esula dalle normali dinamiche del lavoro agile o telelavoro[23]. Si definisce piattaformizzazione o *platformization* il fenomeno di riorganizzazione del lavoro attraverso l'implemento di tecnologie che produce flessibilità, in particolare negli spazi e nell'orario di lavoro, e forme di indipendenza, interdipendenza e dipendenza che modificano l'equilibrio lavoro-vita personale dei lavoratori[24].

Il tema dell'estensione applicativa del diritto antitrust riguarda certamente l'intero spettro della digitalizzazione del lavoro, qui inteso in senso lato. Si presuppone, però, che nel lavoro "classico" che subisce una piattiformizzazione siano comunque presenti le tradizionali tutele giuslavoristiche, oltre che possibilmente applicabili quelle derivanti dal diritto antitrust precedentemente esplorate[25]. Nel prosieguo ci si concentrerà sul lavoro su piattaforma in maniera esclusiva, e non sull'interezza del mercato digitale del lavoro. Questa circoscrizione ad una sottocategoria specifica dell'*internet work* è giustificata alla luce di diversi ordini di motivazioni. Da un punto di vista sistematico, è l'unica espressione di lavoro digitale uniformemente delineata e categorizzata, permettendo di svolgere un ragionamento che coinvolge tutti i lavoratori di questo ambito[26]. Da un punto di vista normativo, sia gli Stati membri a livello

[22] Piasna A., Zwysen W., Drahokoupil J., op. cit., p. 13 "From the list of activities classified as internet work, only some can potentially be performed through labour platforms, namely remote clickwork; remote professional work; on-location work; delivery work; transport; and the residual category of 'other' freelance activities."
[23] Fernández-Macías, E., The platformisation of work. Evidence from the JRC Algorithmic Management and Platform Work survey, JRC Science for Policy Report, 2023.
[24] Richardson L., Coordinating office space: Digital technologies and the platformization of work, Environment and Planning D: Society and Space, Vol. 39(2), 2020, pp. 347-365.
[25] Si fa qui riferimento alle ipotesi esplorate nel Capitolo I, con l'esenzione della contrattazione collettiva dall'applicazione del diritto antitrust e la sanzione, invece, degli accordi anticoncorrenziali tra datori di lavoro; nonché alla casistica esplorata nel Capitolo II,
[26] Un tentativo di classificazione generale del lavoro online è quello contenuto in Trebor Scholz R., Uberworked and Underpaid. How Workers are disrupting the digital economy, Polity Press, 2017. Si distingue tra due principali categorie: *crowdsourcing style* e *data labour*, a loro volta suddivise in

nazionale che l'Unione europea hanno adottato normative settoriali in materia, specificamente circoscritte, nella maggioranza dei casi, ai lavoratori su piattaforma[27]. Infine, per quanto riguarda l'analisi antitrust, si prospettano particolari questioni interpretative, quali l'adattamento delle categorie giuridiche a questa forma di lavoro digitale, o ancora, il ruolo che la gestione algoritmica[28] e il suo potenziale sfruttamento anticoncorrenziale[29].

2.1.Il lavoro su piattaforma: caratteristiche e peculiarità

In questo contesto, è fondamentale chiarire come il concetto di piattaforma non possa essere superficialmente ricondotto alla sola dimensione tecnica di un sito *web* o di un'applicazione informatica. Al contrario, essa si configura come un vero e proprio attore economico, capace di esercitare un'influenza significativa sulle dinamiche del mercato del lavoro[30]. Le piattaforme operano attraverso architetture *multisided*[31], ovvero modelli che mettono in connessione più gruppi di utenti, in questo caso domanda e offerta di lavoro, esercitando un controllo unilaterale non solo sulla definizione delle condizioni contrattuali, ma anche sulle modalità di esecuzione della prestazione e sui criteri di determinazione del compenso[32]. In letteratura non mancano

diverse tipologie. A seguito del tentativo di tipizzazione del lavoro online, la *Part II* del libro discute la classificazione giuridica del lavoratore in esse impegnato.
[27] Capitolo III par. 5.
[28] Capitolo III par. 3
[29] Capitolo IV par. 2.3.
[30] De Minicis M., Regime delle piattaforme e nuovi mercati: produzione, lavoro, consumo e regolamentazione, Lavoro Diritti Europa, n. 2, 2024, pp. 1-4.
[31] Una piattaforma multilaterale non coincide con un mercato multilaterale, quest'ultimo distinguendosi in quanto struttura economica di prezzi tra gruppi di agenti indipendenti, mentre la piattaforma è l'entità che rende operativa l'interazione tra i suddetti gruppi. Cfr. Galli N., Parcu P.L., Multi-sided platforms and the relevant antitrust market, in Parcu P.L., Rossi M.A., Botta M. (eds.), Research Handbook on Competition and Technology, Edward Elgar Publishing, 2025, pp. 24 e ss.
[32] Questa visione della piattaforma come un attore del mercato particolarmente dinamico e centrale si è riflessa anche nella definizione di "piattaforma digitale" data, ad esempio, dalla Direttiva UE 2831/2024 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, contenuta all'art. 2: «piattaforma di lavoro digitale»: una persona fisica o giuridica che fornisce un servizio che soddisfa tutti i requisiti seguenti: i) è fornito, almeno in parte, a distanza

esempi di definizione della multilateralità delle piattaforme basate sugli effetti sul mercato che esse hanno o il loro ruolo da intermediatore tra il lato della domanda e dell'offerta[33]. Questa nuova forma di organizzazione del lavoro digitale sfida le categorie tradizionali del diritto del lavoro, mettendo in discussione gli strumenti concettuali consolidati del giuslavorismo classico. Se è vero che alcuni istituti giuridici tradizionali conservano una loro centralità e possono essere reinterpretati alla luce del contesto digitale, è altrettanto vero che un'applicazione rigida e non evolutiva di tali categorie rischia di produrre effetti distorsivi, talvolta persino dannosi per la tutela effettiva dei lavoratori coinvolti[34].

Emblematico, in tal senso, è il caso della qualificazione giuridica delle piattaforme come meri intermediari di servizi. Una simile impostazione può favorire una deresponsabilizzazione giuslavoristica, sottraendo le piattaforme agli obblighi tipici del datore di lavoro e lasciando i lavoratori privi delle tutele fondamentali[35]. Sono le stesse piattaforme a promuovere attivamente questa narrazione: disconoscendo formalmente il proprio ruolo di datore di lavoro, esse si sottraggono non solo alle responsabilità giuridiche che ad esso sono collegate, ma anche al confronto collettivo e al dialogo sociale con i lavoratori e i loro rappresentanti[36]. Sul delicato tema della qualificazione della piattaforme come soggetti datoriali o semplici intermediari, va

tramite strumenti elettronici, ad esempio tramite un sito web o un'applicazione mobile; ii) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio; iii) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da individui a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo; iv) comporta l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati.

[33] Un esempio di trova in Mandrescu D., Applying Article 102 TFEU to Multisided Online Platforms: Discrimination, Leveraging and Undefined Abuses of Dominance, in Calzolari L. et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of bid data, Giappichelli Editore, 2024, p. 90 "For platforms to be considered multisided, these must (i) facilitate an interaction between two or more separate customer groups, (ii) exhibit indirect network effects, (iii) and the platform is necessary for internalizing the externalities created".

[34] Lunardon F., Innovazione digitale e diritto del lavoro, in Lunardon F., Menegatti E. (ed.), I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale, Italian Labour Law e-Studies, Vol. 3, 2024, pp. 5-16.

[35] Piasna, A., Digital labour platforms and social dialogue at EU level: How new players redefine actors and their roles and what this means for collective bargaining. Social Policy & Administration, Vol. 58(4), 2024, pp. 568–582.

[36] Ivi, p. 569.

rilevato come, nonostante si sia presentata la possibilità, la Corte di Giustizia non si sia espressa in maniera definitiva[37].

A tale incertezza si somma quella già menzionata, altrettanto cruciale, relativa alla classificazione giuridica dei lavoratori su piattaforma[38]. Fin dai primi sviluppi del dibattito dottrinale e pubblico, i legislatori nazionali hanno adottato strategie differenti: alcuni hanno riconosciuto la subordinazione piena, altri hanno confermato la natura autonoma del rapporto, mentre altri ancora hanno creato soluzioni ibride, riconoscendo diritti propri del lavoro subordinato pur mantenendo la qualifica formale di autonomia[39]. Sul punto è da sottolineare come l'approccio delle stesse piattaforme al tema sia diversificato: alcune hanno preferito la qualificazione come subordinati dei propri lavoratori, anche in base allo stato entro le quali le stesse operano[40]. In questo quadro eterogeneo, la Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma, che in seguito verrà

[37] Si fa riferimento alla sentenza del 20 dicembre 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi contro Uber Systems Spain SL* (Uber Spain), causa C-434/15 ECLI:EU:C:2017:981; e alla successiva sentenza del 10 aprile 2018, *Nabil Bensalem* (Uber France), causa C-320/16 ECLI:EU:C:2018:221. La Corte di Giustizia non ha mai esplicitamente confermato il ruolo di Uber come datore di lavoro. L'AG Szpunar, nelle sue conclusioni presentante l'11 maggio 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi contro Uber Systems Spain SL* (Uber Spain), causa C-434/15 ECLI:EU:C:2017:364 non esclude la possibilità di suddetto riconoscimento. In particolare, ai ptt. 52-54 dell'opinione citata vengono considerati gli elementi del controllo, sebbene indiretto, come potenziali elementi da valutare in un rapporto di lavoro subordinato. La conclusione del pt. 54 esclude però che la definizione dello status dei conducenti Uber sia rilevante per le questioni della causa in discussione. Un approccio più diretto e deciso sulla questione è quello dei giudici nazionali, in particolare si riportano la sentenza del London Employment Tribunal del 28 ottobre 2016, Aslam, Farrar e a. v. Uber (causa 2202551/2015), la decisione dell'Audiencia Provincial de Madrid n. 15/2017, del 23 gennaio 2017, nella causa che contrappone Uber all'Asociación Madrileña del Taxi e l'ordinanza del Tribunale Ordinario di Milano, del 2 luglio 2015 (cause 35445/2015 e 36491/2015). Un esempio che esonera dall'ambito dei trasporti è il caso italiano dei ciclofattorini di Foodora, di cui si segnala la sentenza conclusiva della vicenda, sentenza del 24 gennaio 2020 della Corte di Cassazione italiana n. 1663/2020.

[38] La letteratura sul tema è particolarmente florida. Si rimanda a titolo esemplificativo a Hagiu A., Wright J., op. cit. ; Inglese M., Labour Law, in Inglese M., Regulating the Collaborative Economy in the European Union Digital Single Market, Springer, 2019, pp. 95-122; Menegatti E., Il lavoro tramite piattaforma nel quadro comparato, in Biasi M. (ed.), Diritto del lavoro e intelligenza artificiale, Giuffrè, 2024, pp. 455-478; Stanislas M., Labour and competition: non-poaching agreements, status of platform workers: what are the risks?, New frontiers of Antitrust, Concurrences, 2022; Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E., Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers, EUR 29810 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019;

[39] Menegatti E., Il lavoro tramite piattaforma nel quadro comparato, op. cit., pp. 455-478.

[40] Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E., op. cit., p. 26, Tab. 3.

più nel dettaglio analizzata, respinge l'idea di un *tertium genus*, riaffermando la dicotomia classica tra lavoratore subordinato e impresa[41].

La difficoltà di classificazione dei soggetti della relazione lavorativa digitale ha rilevanti implicazioni anche sul piano del diritto della concorrenza. Per quanto riguarda le piattaforme, la distinzione tra datore di lavoro o intermediario non incide sulla possibilità di applicare la normativa antitrust: in entrambi i casi, esse operano come imprese e sono dunque soggette alle relative disposizioni. Più complessa è invece la situazione sul versante dei lavoratori. Il continuo ricondurre tutte le figure che popolano il mercato alle due categorie di lavoratore subordinato o autonomo mostra i suoi limiti, non solo perché non riescono più a descrivere tutte le sfumature di lavoro che caratterizzano il mercato del lavoro moderno, ma anche in considerazione dell'applicazione del diritto antitrust[42]. Il raggiungimento di una definizione di lavoratore per il diritto antitrust, basata sull'asimmetria strutturale di potere tra datore di lavoro/committente e lavoratore permetterebbe di non applicarlo ad essi in maniera differenziata, nell'ottica dell'obiettivo sociale in questa tesi proposto. Sulla base di questa definizione, o comunque una definizione basata sui profili sostanziali delle figure che compongono i nuovi rapporti di lavoro, il diritto antitrust offre strumenti di protezione efficaci anche laddove le categorie del diritto del lavoro risultano inadeguate o non applicabili[43].

[41] Capitolo III par. 5.
[42] Countouris N., De Stefano V., Lianos I., The EU, Competition Law and Workers Rights, in Sanjukta P., McCrystal S., McGaughey E. (eds.), The Cambridge Handbook of Labor in Competition Law, Cambridge University press, 2022, pp. 280-297.
[43] Campo Comba M., Non-Economic Objectives Under Article 101 TFEU: Recent Trends, in Calzolari L. et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of big data, Giappichelli Editore, 2024, pp. 55-86.

2.1.1 La tipizzazione del lavoro su piattaforma

Il fenomeno del lavoro su piattaforma è stato oggetto di ulteriori tentativi di classificazione in letteratura, funzionali a coglierne la complessità socioeconomica e operativa. Tra le tipizzazioni più ricorrenti si annovera la distinzione tra lavoro qualificato e non qualificato, che consente di evidenziare le profonde differenze nei livelli di autonomia, potere contrattuale e specializzazioni richiesti dalle diverse mansioni[44]. Si distingue, infatti, tra lavoratori così detti *low skilled*, coloro che devono svolgere mansioni che non necessitano particolari capacità o formazione, e *high skilled*, i quali sono soggetti formati, con possesso di certificazione o titolo di studio che attesta tali capacità[45]. A questa prima distinzione se ne affianca una seconda, altrettanto rilevante: quella tra lavoro ancorato a una dimensione geografica (*site specific*) e le prestazioni interamente smaterializzate[46]. Il primo è legato a uno specifico contesto fisico e territoriale, richiedendo la presenza materiale del lavoratore per l'esecuzione della prestazione. Il secondo si svolge interamente *online*, spesso a distanza e con dinamiche globalizzate. Un ulteriore elemento da tenere in considerazione nell'analisi del lavoro su piattaforma risiede nella dicotomia tra le prestazioni soggette a una scansione temporale e quelle temporalmente indifferenti[47]. Se, ad esempio, una consulenza legale, pur svolgendosi da remoto, tende a mantenere la struttura temporale del lavoro d'ufficio tradizionale, la stessa logica non si applica al lavoro svolto da un *rider*, che può ricevere e completare incarichi in qualsiasi momento, senza vincoli di orari predeterminati[48]. Questa asincronia radicale fra domanda e offerta, favorita dalla mediazione algoritmica delle piattaforme, altera

[44] Behl A. et al, Gamification and gigification: A multidimensional theoretical approach, Journal of Business Research, n. 139, 2022, p. 1378.
[45] Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, 2018, pp. 32 e ss.
[46] ILO, Realizing decent work in the platform economy, Geneva: International Labour Office, 2024.
[47] Katsabian, T., It's the End of Working Time as We Know It: New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality, McGill Law Journal, volume 65, number 3, march 2020, pp. 379–419.
[48] Ivi, pp. 390 e ss.

profondamente la percezione stessa del tempo lavorativo e rende inadeguate molte delle griglie analitiche su cui si è storicamente basata la disciplina del lavoro[49]. Queste categorie, pur non aventi valore giuridico formale, forniscono chiavi di lettura utili a comprendere le diverse forme di subordinazione economica e gestionale che si celano dietro il lavoro su piattaforma, contribuendo ad affinare la riflessione normativa e le strategie di tutela.

Proseguendo nella riflessione sulle specificità del lavoro su piattaforma, un elemento centrale è rappresentato dal cosiddetto lavoro a cottimo digitale, spesso strutturato secondo un sistema di *free log-in*, in cui il lavoratore è libero di accedere alla piattaforma quando preferisce, ma la remunerazione è rigidamente legata al completamento dell'attività richiesta, piuttosto che al tempo effettivamente impiegato per realizzarla[50]. Questo modello produttivo, che si riscontra tanto nelle consegne dei ciclofattorini, quanto nei contenuti redatti da giornalisti *freelance*, nei lavori creativi su commissione o nei *micro-task* svolti da lavoratori attraverso piattaforme di *crowdsourcing*, comporta una profonda alterazione dei parametri classici del lavoro retribuito. In particolare, viene sistematicamente escluso dal computo retributivo tutto il tempo non direttamente produttivo, ma comunque essenziale per l'esecuzione della prestazione: attese, tempi di caricamento, revisioni, comunicazioni con i clienti[51]. Questo fenomeno rivela una tendenza sempre più marcata alla reificazione della forza-lavoro, ridotta a mera esecuzione di compiti misurabili e monetizzabili in modo parziale[52]. Contrariamente alla retorica dominante che associa il lavoro online a

[49] Ivi, pp. 403 e ss.
[50] De Minicis M., op. cit., p. 11.
[51] *Ivi,* pp. 9 e ss.
[52] Dubal, V., On Algorithmic Wage Discrimination, Columbia Law Review, vol. 123, no. 7, 2023, p. 1950 "One of the central levers Uber uses to manipulate worker behavior— and crucial to its practice of algorithmic price discrimination—is the rate at which it offers rides to various drivers. Uber and other on-demand companies do not pay workers for what they variably refer to as "non engaged time," "non-passenger platform time," or "P1 time," the time workers spend awaiting a fare, which accounts for roughly (but unpredictably) 40% of overall time on the job. Importantly, this waiting time is not purely a factor of demand or of driver quality or quantity. The company's goal is to keep as many drivers as possible on the road to quickly address fluctuations in rider demand; thus, they are motivated to elongate the time between sending fares to any one driver so long as that wait time does

maggiore autonomia, flessibilità e autodeterminazione, si evidenzia la dinamica opposta: invisibilizzazione del lavoro, esternalizzazione del rischio economico e assenza di tutele sostanziali[53].

In parallelo, la progressiva *gigification* del lavoro, intesa come sostituzione del lavoro subordinato con prestazioni occasionali e frammentarie (*gig*), spesso formalmente autonome, si accompagna a fenomeni complementari quali la *taskification* e la *gamification*[54]. La prima consiste nella scomposizione del lavoro in unità minime, standardizzabili e facilmente assegnabili, con l'effetto di disintegrare la continuità occupazionale e svalutare il contenuto professionale delle mansioni[55]. La seconda introduce elementi tipici del gioco, quali premi, classifiche, *badge* e livelli, all'interno delle dinamiche produttive, trasformando il lavoro in una competizione costante tra pari[56]. Questa potrebbe apparire come l'incarnazione più pura del principio concorrenziale, in quanto trasforma il lavoratore in un imprenditore che compete costantemente con altri per l'accesso alle stesse micro-occasioni di lavoro. Tuttavia, una simile lettura rischia di trascurare la dimensione asimmetrica di tale competizione: i soggetti che partecipano non dispongono delle stesse risorse né del medesimo potere contrattuale, e le piattaforme che orchestrano l'allocazione delle mansioni godono di un controllo pressoché totale sugli algoritmi di distribuzione, sui criteri di valutazione delle performance e sui sistemi di ricompensa[57]. In tal senso, l'apparente concorrenza perfetta si rivela essere una concorrenza amministrata, disegnata e modulata dal gestore della piattaforma, con lo scopo di massimizzare l'adesione e la disponibilità dei lavoratori, mantenendoli in uno stato di costante competizione[58].

---

not lead the driver to end their shift. The company's machine learning technologies may even predict the amount of time a specific driver is willing to wait for a fare."

[53] De Minicis M., op. cit., pp. 9 e ss.

[54] Behl A. et al, op. cit., pp. 1378-1393.

[55] Ivi, p. 1384.

[56] Ivi, p. 1379.

[57] Maury O., The Fragmented Labor Power Composition of Gig Workers: Entrepreneurial Tendency and the Heterogeneous Production of Difference, Critical Sociology, Vol. 50 (7-8), 2024, pp. 1167-1182.

[58] Dubal V., op. cit., pp. 1974-1975.

La domanda se tali pratiche debbano essere incentivate in quanto promotrici di concorrenza richiede dunque un ribaltamento di prospettiva: non si tratta di concorrenza tra imprese in grado di autodeterminarsi, ma di un meccanismo di disciplinamento della forza-lavoro che riduce le tutele e aumenta la precarietà[59]. Ciò solleva interrogativi sull'adeguatezza del diritto antitrust, nato per impedire distorsioni del mercato e abusi di posizione dominante, a fronteggiare scenari in cui la concorrenza diventa strumento di pressione individuale e collettiva. La *gamification* e la *taskification*, lungi dall'essere meri strumenti di incentivazione, rappresentano vere e proprie strategie di gestione e controllo del lavoro, finalizzate a incrementare la produttività e la disponibilità dei lavoratori, spesso senza corrispondenti riconoscimenti economici, né garanzie di sicurezza sociale[60].

Nel contesto del lavoro su piattaforma, non si tratta semplicemente di utilizzare strumenti tecnologici per accedere a opportunità lavorative, ma di inserirsi in un ecosistema complesso, in cui le relazioni economiche, tecnologiche e giuridiche sono profondamente asimmetriche[61]. Le piattaforme digitali non agiscono come meri intermediari neutri: esse definiscono le condizioni di accesso, regolano i meccanismi di selezione e visibilità, stabiliscono i criteri di remunerazione e controllano le *performance* tramite algoritmi opachi, esercitando un potere organizzativo e gestionale che incide profondamente sulla posizione del lavoratore nel mercato[62].

In definitiva, il lavoro tramite piattaforma non pone soltanto interrogativi centrali per il diritto del lavoro, ma si colloca anche al crocevia con il diritto della concorrenza, chiamato a confrontarsi con dinamiche occupazionali atipiche e strutture di mercato

[59] Behl A. et al, op. cit.
[60] *Ibid.* Cfr. Dubal V., op. cit., pp. 1974-1975 "The "gaming" of on-demand work has been described by media theorists as a process that "scaffolds tedious work tasks [through] 'puzzles' and 'challenges' that offer workers the potential to earn 'points,' 'badges,'" and other rewards in exchange for labor consent. But these "games"—in the form of surges or quests—may better be conceived as gambles, or in sociologist Ulrich Beck's terms, "manufactured uncertainties," which predicate earnings on worker consent to the risk. By design, they are work activities connected to earnings that limit choice and present high financial risk."
[61] Cauffman C., Towards better working conditions for persons performing services through digital labour platforms, Maastricht Journal of European and Comparative Law, Vol. 29(1), 2022, pp. 3-8.
[62] *Ibid.*

digitali ibride[63]. Elementi come l'asimmetria informativa, il controllo algoritmico e la dipendenza economica dei lavoratori dalle piattaforme sollevano interrogativi sulla neutralità concorrenziale di questi modelli di *business*. Non si tratta solo di preservare il funzionamento corretto dei mercati, ma di riflettere su come concorrenza e protezione sociale possano essere integrate nell'architettura dell'economia digitale, attribuendo alla disciplina antitrust un ruolo complementare nell'intercettare nuove forme di potere economico e nel garantire un assetto competitivo coerente con l'evoluzione tecnologica e istituzionale dei mercati.

3. L'algoritmo come datore di lavoro? La gestione algoritmica e le sue sfide

Il lavoro su piattaforma è intrinsecabilmente connesso allo sviluppo e integrazione sempre più frequente di un nuovo elemento nella relazione lavorativa: l'algoritmo. Strettamente inteso, esso consiste in una formula computazionale che prende decisioni autonomamente, basandole su modelli statistici o regole decisionali inscritte nel codice, senza che vi sia un intervento umano esplicito[64]. Nel mercato del lavoro, questa entità assume rilievo nella così chiamata *gestione algoritmica*, la quale si riferisce a quegli ambienti lavorativi in cui le mansioni dei lavoratori "sono assegnate, ottimizzate e valutate da un algoritmo e dai dati che esso raccoglie"[65]. Il suo utilizzo non è perciò limitato al lavoro su piattaforma[66], ma quest'ultimo è l'ambito in cui certamente si sono registrati gli sviluppi più rapidi in determinate aree di gestione del personale, ad esempio nel caso delle tecniche di controllo dei lavoratori[67]. Dal punto di vista

[63] Hovenkamp H., Antitrust and Platform Monopoly, The Yale Law Journal, Vol. 130 n. 8, 2021, pp. 1952-2051.
[64] Duggan J. et al, Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM, Human Resource Management Journal, Vol. 30, 2020, p. 119.
[65] Fernández-Macías, E., op. cit., p. 29.
[66] Wood, A. J., Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2021/07, 2021, p. 13.
[67] Adams-Prassl J., Regulating algorithms at work: Lessons for a 'European approach to artificial intelligence', European Labour Law Journal, Vol. 13, Iss. 1, 2022, pp. 30-50.

imprenditoriale, l'utilizzo di un algoritmo nella gestione dell'impresa può migliorare l'allocazione delle risorse, ridurre i tempi di ricerca dei consumatori e le barriere di ingresso nei mercati[68]. Per i lavoratori e i loro rappresentanti, vi è una sostituzione dei responsabili delle risorse umane o del datore di lavoro stesso con uno strumento con il quale non è possibile dialogare o ragionare in maniera trasparente[69].

Nel contesto della progressiva digitalizzazione dei processi produttivi e organizzativi, la gestione algoritmica in ambito lavorativo acquisisce rilevanza in quanto fenomeno capace di ridefinire le dinamiche del potere, del controllo e della soggettività all'interno delle relazioni occupazionali[70]. Questo ruolo assunto dagli algoritmi solleva interrogativi in merito all'autonomia decisionale, alla trasparenza dei criteri di valutazione e all'equità delle condizioni lavorative[71].

Con riguardo alla trasparenza della gestione algoritmica, essa costituisce una delle principali criticità con cui la letteratura e i legislatori si sono confrontati[72]. A seconda dell'algoritmo impiegato, la gestione può presentare un grado più o meno elevato di automazione e, correlativamente, diversi livelli di trasparenza, fino ad arrivare a possibili gestioni "a scatola nera"[73]. In tali ipotesi, la direzione e l'organizzazione del servizio, il controllo sull'attività del lavoratore e l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari sono il risultato di processi decisionali algoritmici opachi, i cui criteri restano inaccessibili al lavoratore, anche laddove da tali decisioni derivi una lesione

[68] Guidi M., Intelligenza artificiale tra intese e collusioni algoritmiche nel diritto dell'Unione europea: questioni interpretative alla luce del DMA, DSA e AI Act, Rivista Eurojus, Fascicolo n. 2, 2025, pp. 65-66.
[69] Wood, A. J., op. cit.
[70] Bernhardt L., Dewenter R., Collusion by code or algorithmic collusion? When pricing algorithms take over, European Competition Journal, Vol. 16, Iss. 2-3, pp. 312-342.
[71] Aloisi A., Potocka-Sionek N., De-Gigging the Labour Market? An Analysis of the 'algorithmic management' Provisions in the Proposed Platform Work Directive, Italian Labour Law E-Journal, vol. 15, no. 1, 2022, p. 30.
[72] Si rimanda a Capitolo III par. 5.
[73] Bernhardt L., Dewenter R., op. cit., pp. 335 e ss. La programmazione algoritmica può avvenire anche secondo il modello cd. "a scatola bianca" (*white-box*), visibili e comprensibili per le persone formate in materia.

dei suoi diritti[74]. In ragione di tale opacità e della necessità di assicurare un riequilibrio tra poteri datoriali automatizzati e garanzie individuali, il legislatore europeo ha introdotto il Capo III nella direttiva 2831/2024, titolato *Gestione Algoritmica* ed esaminato dettagliatamente nel seguito, nel paragrafo ad esso dedicato. Tale normativa prevede l'inserimento di specifici obblighi di trasparenza e di *disclosure* in ordine al funzionamento degli algoritmi. Questi obblighi perseguono una duplice finalità: rispondono, infatti, non solo a logiche di tutela sociale di fronte a decisioni imperscrutabili e non giustificate, ma anche a quelle di tutela del mercato da potenziali condotte anti-concorrenziali[75].

La gestione algoritmica ad oggi è estesa a una serie di elementi differenti del rapporto lavorativo: offre o distribuisce i servizi e le singole mansioni, definisce il tempo di lavoro, calcola il compenso, controlla e gestisce il *rating* del cliente e il sistema di valutazione interno, fino a determinare chi può continuare a lavorare sulla piattaforma[76]. Nel lavoro geolocalizzato è lo stesso *gps* ad essere utilizzato come elemento di controllo e valutazione della disponibilità a offrire un servizio[77]. Nel lavoro completamente da remoto, invece, sono effettuati controlli periodici con accesso alla schermata di lavoro o *screenshots* della stessa[78]. Questo controllo automatizzato sull'intero rapporto di lavoro non lascia libertà di movimento al lavoratore e ne predetermina le scelte, permettendo di ridurre le capacità necessarie a svolgere le mansioni o il servizio e, conseguentemente, i salari corrisposti[79]. Si comprende dunque perché in letteratura si sia diffusa la presunzione che ad una gestione algoritmica pervasiva corrisponda la subordinazione del lavoratore alla piattaforma[80].

---

[74] Aimo M., Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?, Lavoro Diritti Europa, n. 2, 2024, pp. 1-15.
[75] In merito, cfr. Capitolo IV par. 2.3.2.
[76] ILO, Realizing decent work in the platform economy, op. cit.
[77] Ivi, p. 50.
[78] Ivi, p. 22.
[79] Aguiar de Medeiros C., Trebat N., Income Distribution, Bargaining Power and Structural Change in Developed Economies, Journal of Economic Issues, Vol. 56, no. 2, 2022, p. 435.
[80] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., p. 33.

Nel lavoro su piattaforma, l'utilizzo di un algoritmo nella gestione della forza lavoro ha superato la mera funzione di controllo: l'assenza di trasparenza crea un'asimmetria informativa che si riflette sulle condizioni dei lavoratori[81]. È l'algoritmo a direzionare il lavoro e a valutare la prestazione, valutazione che si unisce a quella fornita dagli utenti nella recensione (il *rating*) che possono lasciare al termine del servizio[82]. Essa è fondamentalmente integrata nel sistema di controllo: vengono premiati i soggetti con una valutazione da parte della clientela positiva, solitamente con offerte più vantaggiose o remunerative, e puniti coloro che non riescono a soddisfare determinati *standard*[83]. Il sistema di retribuzione è quindi basato sulla valutazione, che richiama le logiche della *performance* aziendale, in una nuova forma di esercizio di potere disciplinare da parte dell'algoritmo[84]. Ad esso è strettamente connesso il fenomeno della preferenza algoritmica (*algorithmic preferencing,* distinto dal *self preferencing*[85]), che potrebbe avere particolare rilievo sotto il profilo del diritto della concorrenza in quanto impone condizioni inique di concorrenza[86]. Infatti, non solo l'algoritmo controlla il *matching* tra domanda e offerta sulla base della valutazione – interna ed esterna – del lavoratore, ma determina anche la visibilità stessa del profilo di quest'ultimo[87]. Il posizionamento tra i primi risultati di ricerca può essere raggiunto

[81] Lamannis M., All in one: the multiple functions of algorithmic management, in Menegatti E. (ed.), Law, Technology and Labour, Vol. 1 in Italian Labour Law e-Studies, 2023, p. 129.
[82] Fernández-Macías, E., op. cit.
[83] Il cd. "*carrots and sticks*" del controllo algoritmico, in De Minicis, op. cit., p. 8
[84] Wood A.J., op. cit.
[85] Hutchinson C. S., Treščáková D., Tackling gatekeepers' self-preferencing practices, European Competition Journal, Vol. 18, n. 3, 2022, pp. 567-590.
[86] Cfr. Horton J.J., The Effects of Algorithmic Labor Market Recommendations: Evidence from a Field Experiment, Journal of Labor Economics, Vol. 35, Iss. 2, 2017. pp. 345-385.
[87] Fiesler C., Bucher E., Hoffmann, C.P., Unfairness by Design? The Perceived Fairness of Digital Labor on Crowdworking Platforms, Journal of Business Ethics, Vol. 156, 2019, p. 997 "In such instances, workers criticize that although the platform allows requesters to withhold payment, workers do not command a similarly powerful instrument of sanction. In this context, workers also point out a perceived unfairness in the job allocation process as facilitated by the platform. Requesters can rate the quality of the results submitted by workers, and the resulting metric serves as a signal of the quality and reliability of a worker. Workers, in turn, do not have an equivalent opportunity to rate the quality of requesters. Even if they did, workers expect that the sheer imbalance in the number of requesters versus the number of willing workers would render such a metric largely ineffective. As requesters choose from a large list of willing workers (i.e., members of the crowd), they more heavily rely on quality signals, rendering rating mechanisms more powerful."

tramite un buon posizionamento nel sistema valutativo o a pagamento, tramite la creazione di profili cd. "*premium*" [88].

La gestione algoritmica è dunque riassumibile nel contesto del lavoro su piattaforma come una sostituzione spersonalizzante del datore di lavoro nell'esercizio dei suoi poteri fondamentali e qualificanti della relazione lavorativa. L'evanescenza della sua persona fisica si può riscontrare anche nella difficoltà con cui possono essere esercitati i diritti individuali e collettivi dei lavoratori[89]. La suddetta sostituzione è anche argomentazione "forte" delle piattaforme nel negare la relazione di subordinazione con gli utenti che offrono i propri servizi tramite queste infrastrutture[90]. La gestione algoritmica, in questa visione, non è infatti paragonabile a poteri di organizzazione, sanzione e controllo del datore di lavoro, mancando l'elemento umano ed essendo basata solo su *input* di dati oggettivi relativi alla prestazione. Tuttavia, proprio questa apparente neutralità tecnica finisce per mascherare forme incisive di eterodirezione, spesso più pervasive e meno trasparenti rispetto a quelle esercitate dal datore di lavoro tradizionale-umano, oltre che possibili squilibri di mercato e pratiche escludenti ai danni di altri operatori.

4. Il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali: esempi dagli Stati membri

L'emergere di nuove forme di lavoro, veicolate da tecnologie digitali e gestite tramite algoritmi, ha sollevato interrogativi significativi in merito alla qualificazione giuridica dei rapporti lavorativi e alla tutela effettiva dei diritti dei lavoratori coinvolti[91]. A fronte

[88] Wood A.J., op. cit., p. 2.
[89] Lamannis M., All in one, op. cit., p. 129.
[90] Piasna, A., op. cit., pp. 568–582.
[91] Il confronto con la legislazione federale degli Stati Uniti a cui si è fatto più volte riferimento in questa tesi non è possibile vista l'assenza nell'ordinamento di una generale regolamentazione dei lavoratori su piattaforma. Infatti, a livello federale vi è stata una modifica delle *Wage and Hour Division regulations* per permettere una corretta qualificazione dei lavoratori su piattaforma, a

di tali trasformazioni, le istituzioni europee hanno progressivamente avviato un percorso volto a definire un quadro normativo capace di rispondere alle sfide poste dalla digitalizzazione del mercato del lavoro[92]. L'evoluzione normativa relativa al lavoro tramite piattaforme digitali ha, infatti, assunto una rilevanza crescente nel dibattito giuslavoristico europeo, con alcuni Stati membri che hanno intrapreso iniziative legislative volte a disciplinare e migliorare le condizioni di lavoro in questo settore emergente. Tuttavia, tali interventi presentano significative differenze sia nell'approccio adottato che nelle specifiche misure implementate, riflettendo le peculiarità dei rispettivi contesti giuridici e socio-economici.

In alcuni Stati Membri, l'intervento del legislatore è stato volto a dirimere dubbi sulla questione classificatoria del lavoratore, mutuando categorie intermedie preesistenti nella legislazione nazionale o riconducendo i lavoratori su piattaforma a forme di subordinazione, estendendo diritti e tutele giuslavoristiche.

In Spagna, dove era già presente nel sistema giuslavoristico una figura intermedia tra lavoratore autonomo e lavoratore dipendente nota come TRADE[93], è stata adottata la posizione più incisiva tra gli Stati membri[94]. Con la cosiddetta *Ley Rider*, è stata introdotta una presunzione legale di subordinazione tra le piattaforme digitali e i lavoratori, imponendo alle piattaforme l'obbligo di assumere come dipendenti i *rider*

---

seconda del caso concreto, come lavoratori dipendenti o lavoratori autonomi. Cenni alle questioni di rilievo per il diritto della concorrenza sono da trovarsi nella comunicazione della Federal Trade Commission, *Policy Statement on Enforcement Related to Gig Work*, September 15, 2022. A p. 10 si affronta la questione del *automated boss*, riconoscendo la diffusione della gestione algoritmica per i lavoratori su piattaforma, e alla p. 11 si fa riferimento agli *unfair contractual terms and restriction on mobility* come elementi da monitorale per il loro potenziale utilizzo anticoncorrenziale. Non sono però delineate delle vere e proprie politiche di intervento per nessuno dei due elementi, e al momento è assente una regolamentazione degli stessi, o del fenomeno generalmente inteso, comparabile con quella europea.

[92] Nel primo capitolo della presente tesi è stata oggetto di analisi la pubblicazione, da parte della Commissione Europea, degli Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza agli accordi tra lavoratori autonomi individuali. Essi includono, tra le tre categorie oggetto della comunicazione, anche i lavoratori operanti tramite piattaforme digitali. Gli orientamenti rappresentano il primo atto che formalmente riconosce e disciplina il rapporto tra diritto della concorrenza e diritto del lavoro, menzionando anche la novità del lavoro su piattaforma.

[93] Trabajador por cuenta ajena económicamente dependiente, https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con .

[94] De Minicis, *op. cit.*, p. 11.

che operano attraverso di esse[95]. La presunzione di subordinazione scatta alla presenza di tre condizioni: l'attività deve riguardare la *consegna*, non limitata a quella alimentare ma di qualsiasi bene o *merchandise*; la compagnia datrice di lavoro deve esercitare le facoltà imprenditoriali di organizzazione, direzione e controllo, in maniera diretta, indiretta o implicita, attraverso la piattaforma digitale; e infine, un algoritmo deve essere utilizzato per organizzare (*manage*) il servizio o le condizioni di lavoro[96]. Si comprende come lo scopo applicativo sia dunque limitato alle consegne intermediate da piattaforme digitali. Questo approccio ha tuttavia generato incertezze interpretative[97] e una varietà di strategie di conformità tra le piattaforme, alcune delle quali hanno mantenuto modelli di lavoro autonomo con modifiche strutturali, mentre altre hanno optato per l'assunzione diretta o, *in extremis*, l'uscita dal mercato spagnolo[98].

In Francia, la *Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, nota come *Loi El Khomri*, del 2016 e la *Loi d'Orientation des Mobilités* del 2019 hanno delineato un modello fondato sulla responsabilizzazione delle piattaforme, attraverso l'istituzione di obblighi sociali e la promozione della contrattazione collettiva settoriale, creando un quadro per future negoziazioni basate su criteri chiari[99]. Nel 2021 è stata creata l'ARPE, *Autorité des Relations Sociales des Plate formes d'Emploi*, responsabile della regolamentazione e

[95] Spagna, regio decreto legge 9/2021, dell'11 maggio 2021, che modifica la rifusione del testo dello statuto dei lavoratori, approvato con regio decreto legislativo 2/2015, del 23 ottobre 2015, per garantire i diritti del lavoro delle persone impegnate nella distribuzione nel settore delle piattaforme digitali, Gazzetta ufficiale statale n. 113 del 12 maggio 2021, pagg. 56733-56738. Inoltre, la riforma dell'articolo 311.2 del Codice Penale ha previsto che la violazione ripetuta del codice del lavoro, che include i cambiamenti apportati dalla legge 9/2021, è punibile con la reclusione carceraria fino a un massimo di sei anni.
[96] Grau Baylos A., L'accidentato viaggio dei *riders* in Spagna. Analisi della legge n. 12/2021., Labour and Law Issues, Vol. 8, no. 1, 2022, pp. C.22-C.38.
[97] Guinea O., Sisto E., du Roy O., Regulating the Working Conditions of Platform Work: What Can we Learn from EU Member States?, ECIPE Policy Brief, No. 02, 2024. p. 3
[98] https://elpais.com/economia/2021-11-18/deliveroo-se-marchara-de-espana-el-29-de-noviembre.html
[99] Francia, LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels; LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. Sul punto, cfr. Danesin G., La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2023, pp. 2-26.

del mantenimento e sviluppo del dialogo sociale tra le piattaforme di *matchmaking* e i lavoratori autonomi ad esse legati da contratto commerciale[100]. Il campo di applicazione della normativa francese resta tuttavia confinato alle sole piattaforme di servizi di consegna e quelle di trasporto privato.

Similarmente, con il *Digital Platform Delivery Wages*, l. n. 268 del 2022, il legislatore maltese ha previsto che i soggetti che offrono dietro compenso il servizio di consegna di qualsiasi bene abbiano accesso alle tutele del lavoro e sociali, oltre che alla corretta determinazione del rapporto lavorativo[101]. È stata prevista una presunzione di subordinazione per tutti i lavoratori su piattaforma digitale di *delivery*, ed indicato il meccanismo per contestare la presunzione[102].

In Portogallo, infine, con l' annuncio delle politiche dell'*Agenda do trabalho digno*[103] e l'introduzione nel codice del lavoro dell'art. 12 A con la legge n. 13 del 2023, è stata inserita una presunzione limitata ai casi in cui si ravvisino determinati indici di subordinazione[104]. La presunzione è confutabile dalla piattaforma, qualora riesca a dimostrare che il lavoratore operi con effettiva autonomia[105]. Tra gli obblighi previsti per la piattaforma digitale vi è quello di non stabilire termini e condizioni di accesso alle prestazioni, inclusa la gestione algoritmica, più sfavorevoli o discriminatorie per coloro che stabiliscono un rapporto diretto con la piattaforma rispetto a chi utilizza la piattaforma come mero intermediario per rendere disponibili i propri servizi[106].

[100] https://www.arpe.gouv.fr/
[101] https://legislation.mt/eli/ln/2022/268/eng
[102] Gillis, D. et al. France: Lessons from the Legislative Framework on Digital Platform Work, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2022.
[103] https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar .
[104] ILO, Realizing decent work in the platform economy, op. cit., p. 51.
[105] Trattasi di criteri che fanno riferimento alla etero-organizzazione del lavoro, ai poteri di controllo e sanzione del datore di lavoro, di fissare la ricompensa e di fornire materiale e strumentazione.
[106] https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863 .

In altri ordinamenti, gli interventi legislativi non hanno inserito nel sistema delle clausole di presunzione di subordinazione o di conversione contrattuale, diversificando la tutela sulla base dell'attività lavorativa prestata.

In Italia, ad esempio, il Decreto-Legge n. 101 del 2019, convertito nella Legge n. 128 del 2 novembre 2019, modificativo del Decreto Legislativo n. 81 del 2015, ha introdotto la categoria del "lavoro organizzato mediante piattaforma digitale", prevedendo una serie di tutele specifiche per i lavoratori coinvolti, tra cui l'obbligo di un contratto scritto, la trasparenza nelle condizioni di lavoro e la copertura assicurativa contro infortuni e malattie professionali[107]. L'attuale disciplina prevede tutele differenziate a seconda che l'attività lavorativa sia riconducibile alla nozione di etero-organizzazione (art. 2, d.lgs. n. 81/2015), ovvero a quella di lavoratore autonomo (art. 47 bis, d.lgs. n. 81/2015)[108]. Successivamente, sono state introdotte delle disposizioni specifiche in materia di lavoro e intelligenza artificiale, dalla legge n. 132 del 23 settembre 2025[109]. Con quest'ultimo intervento legislativo, sono state previste garanzie di tutela contro ogni forma di discriminazione, a salvaguardia della salute, per il miglioramento delle condizioni di lavoro e per la promozione della trasparenza[110]. È inoltre prevista l'istituzione dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia per l'implementazione dei sistemi di intelligenza artificiale, monitorarne l'utilizzo e individuare i settori maggiormente interessati dalla loro introduzione[111]. Tali previsioni, tuttavia, si configurano al momento come principi di carattere generale, la cui effettiva concretizzazione è demandata a future attuazioni e interventi del governo, non essendo ancora state definite misure operative.

[107] Italia, Legge 2 novembre 2019, n. 128 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali.
[108] Novella, M., Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse, Labour & Law Issues, Vol. 5(1), 2019, pp. 82–103.
[109] Italia, legge 23 novembre 2025, n. 132, Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale, artt. 11-13.
[110] Ivi, art. 11.
[111] Ivi, art. 12.

In Grecia, l'avvento della *gig economy* non ha introdotto particolari tensioni tra la forza lavoro e i datori di lavoro durante la sua prima fase di implementazione[112]. Il legislatore ha poi previsto un regime normativo che disciplina criteri chiari per presumere l'autonomia dei lavoratori delle piattaforme, basati sulla libertà di determinare l'orario di lavoro, l'assenza di esclusività, la possibilità di scegliere il tipo e il volume di lavoro e l'utilizzo di subappaltatori[113]. Ai lavoratori su piattaforma sono stati riconosciuti diritti fondamentali quali l'associazione sindacale, la contrattazione collettiva e la tutela della salute e sicurezza, senza discriminare tra lavoratori autonomi e subordinati[114]. Lo scopo applicativo della disciplina riguarda un'ampia gamma di piattaforme digitali, ad esclusione di quelle che offrono servizi di trasporto[115].

In Estonia, non è stata promulgata una legislazione specifica per i lavoratori su piattaforma. Per essi trova applicazione la normativa in materia di *freelancing,* e sono le piattaforme ad offrire contratti di servizio – *töövõtuleping*[116] - a garantire l'accesso a tutele minime in ambito previdenziale e assistenziale[117]. Così facendo, la disciplina trova applicazione per tutte le piattaforme digitali, senza distinzione sulla base dei servizi offerti. La chiarezza del quadro normativo si può evincere dall'assenza di cause legali riguardanti la classificazione occupazionale[118].

---

[112] Mexi, M., Social partnership and the rise of the gig economy in Greece: continuity or discontinuity?, in Bonvin J., Cianferoni N., Mexi M. (eds.), Social Dialogue in the Gig Economy, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 42-66.
[113] Grecia, legge 4808/2021 per la protezione del lavoro – Istituzione dell'autorità indipendente "Ispettorato del lavoro" – Ratifica della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro – Ratifica della Convenzione n. 187 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e altri provvedimenti del ministero del Lavoro e degli affari sociali e altre disposizioni urgenti, Gazzetta ufficiale A' 101/19-6-2021.
[114] ILO, Realizing decent work in the platform economy, op. cit., p. 52.
[115] Guinea O., Sisto E., du Roy O., op. cit., pp. 5 e ss.
[116] https://www.eesti.ee/eraisik/en/artikkel/work-and-labor-relations/working-bases/contract-for-services .
[117] Guinea O., Sisto E., du Roy O., op. cit., pp. 5 e ss.
[118] *Ivi,* pp. 16-17.

Il confronto tra le diverse strategie dei legislatori nazionali evidenzia un mosaico normativo disomogeneo. Da un lato, i legislatori di paesi come Spagna, Portogallo e Francia hanno optato per la riconduzione del lavoro su piattaforma nell'alveo del lavoro subordinato, laddove ne ricorrano gli elementi qualificanti. Dall'altro, Stati come Italia e Grecia mantengono un'impostazione orientata al riconoscimento dell'autonomia, pur prevedendo specifiche tutele e migliorando generalmente le condizioni del lavoro tramite piattaforma. L'Estonia si distingue per aver esteso la riflessione normativa all'intero ambito del lavoro *freelance*, cogliendo l'occasione per migliorare in modo sistemico le condizioni dei lavoratori autonomi, senza focalizzarsi esclusivamente sul lavoro tramite piattaforma[119]. Queste differenze normative evidenziano la mancanza di sistematicità nell'affrontare la questione a livello europeo, con implicazioni significative per la tutela dei lavoratori delle piattaforme e per la competitività delle stesse nel mercato unico[120].

5. Ricomporre un quadro frammentato: il tentativo di armonizzazione minima della Direttiva 2831/2024

L'adozione della direttiva 2831/2024 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali (nel seguito, la direttiva), segna un momento di svolta nel percorso di riconoscimento giuridico e di tutela sostanziale delle nuove forme di lavoro nate nell'ambiente digitale[121]. Tale intervento normativo rappresenta un'evoluzione significativa non solo sul piano sociale e occupazionale, ma anche in termini di ridefinizione degli equilibri tra diritti individuali, poteri economici e innovazione tecnologica[122]. Questo atto si inserisce in un contesto europeo in cui la

[119] Ivi, p. 1.
[120] Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E., op. cit.
[121] Direttiva UE 2831/2024 del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (Testo rilevante ai fini del SEE).
[122] Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., The Platform Work Directive: a milestone or a nothingburger?, in Sabato S., Ghailani D., Spasova S. (eds.), Social Policy in the European Union:

crescente diffusione della *gig economy* ha prodotto un fenomeno di ridefinizione del concetto stesso di lavoro subordinato[123], mettendo in discussione assetti normativi consolidati e rilevando zone grigie, se non addirittura lacune, di tutela giuridica che hanno richiesto un intervento regolatore da parte dell'Unione europea e di alcuni Stati membri[124]. In tale prospettiva, la direttiva non si limita a una funzione ricognitiva delle problematiche emergenti, ma introduce una serie di meccanismi giuridici idonei a ristabilire un equilibrio tra potere contrattuale e tutela sociale, tentando di riempire il vuoto regolatorio a livello sopranazionale che ha caratterizzato fino a recentemente l'ambito del lavoro tramite piattaforma.

Nel seguito, sarà analizzata la disciplina inerente alla domanda di ricerca, facendo cenni comparativi con le normative già adottate a livello statale da alcuni Paesi membri ove pertinente[125]. Verranno quindi esaminati i contenuti normativi centrali della direttiva, dedicando particolare attenzione alle novità introdotte, ai limiti strutturali del testo e alle prospettive evolutive che esso apre. Si intende così comprendere non solo la portata concreta della direttiva, ma anche la sua funzione sistemica all'interno del più ampio processo di adattamento del diritto del lavoro europeo alle sfide poste dalla digitalizzazione[126]. Solo in questo quadro sarà possibile valutare le potenzialità e i margini di applicazione del diritto antitrust, che costituiranno oggetto dell'analisi nel capitolo successivo.

L'adozione della direttiva rappresenta il primo tentativo organico di armonizzare le risposte normative a fenomeni fino a oggi trattati in modo disomogeneo a livello nazionale. A differenza degli interventi operati dai singoli Stati membri,

---

state of play 2024. Social Europe amidst the security and competitiveness paradigms, ETUI, 2025, pp. 81-98.

[123] Inglese M., The Collaborative Economy Within the Framework of the European Union's Digital Single Market, in Inglese, M., Regulating the Collaborative Economy in the European Union Digital Single Market, Springer, 2019, pp. 39-65.

[124] Aloisi A., Rainone S., Countouris N., An Unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and International "social acquis", ILO Working Paper 101, 2023.

[125] Hiessl C., The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 42, no. 2, Winter 2021, pp. 465-518.

[126] Fredman S., et al, Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond, Industrial Law Journal, Volume 54, Issue 3, 2025, pp. 425–457.

precedentemente menzionati, la direttiva si propone di offrire un quadro giuridico comune che definisca criteri minimi condivisi in materia di tutela del lavoratore, qualificazione del rapporto di lavoro e trasparenza gestionale delle piattaforme, al fine di promuovere condizioni di lavoro eque e una concorrenza leale tra gli Stati membri[127]. Tale intervento si muove lungo due direttrici centrali. Da un lato, mira a superare l'ambiguità giuridica nella qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma, attraverso l'introduzione di una presunzione legale di subordinazione[128]. Questo indirizzo è quello che ha accomunato, seppure con diversi approcci e soluzioni alla problematica, alcuni degli interventi nazionali analizzati. Dall'altro, introducendo una nuova e necessaria disciplina, affronta in modo diretto la questione della gestione algoritmica, imponendo obblighi di trasparenza, supervisione umana e accesso ai dati, al fine di riequilibrare l'asimmetria informativa strutturale tra piattaforma e lavoratore[129].

Il rilievo della direttiva va oltre la sola sfera giuslavoristica: l'intento normativo europeo rappresenta anche un tassello fondamentale per garantire condizioni competitive eque nel mercato interno, prevenendo dinamiche di *dumping* sociale e distorsioni tra legislazioni nazionali[130]. Ciononostante, l'ambito di applicazione della direttiva non si estende all'interezza del lavoro digitalizzato, rimanendo circoscritto al solo lavoro su piattaforma, inteso come modalità di prestazione resa mediante l'intermediazione di un soggetto gestore di piattaforma digitale, il quale organizza, controlla e assegna le attività lavorative attraverso sistemi algoritmici più o meno automatizzati[131]. Ciò che caratterizza il lavoro su piattaforma rispetto ad altre forme di lavoro digitale, come in precedenza evidenziato, è la centralità del ruolo della

[127] Alaimo A. Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?, Labour and Law Issues, vol. 8, n. 1, 2022, pp. R1-R28.
[128] Direttiva 2831/2024, Capo II "Situazione Occupazionale".
[129] Direttiva 2831/2024, Capo III "Gestione Algoritmica".
[130] Venkat V., Delivering fairness: the need for an antitrust standard that considers labor market consolidation in the gig economy, Arizona Law Review, Vol. 65 n. 2, 2023, pp. 257-284.
[131] Salese V., La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2831/2024, Quaderni AISDUE, Fascicolo n. 1/2025, pp. 377-388.

piattaforma quale unico canale di incontro tra domanda e offerta, la rilevanza dei meccanismi di valutazione interna e reputazione, nonché l'elevato grado di automazione nella distribuzione delle mansioni e nel monitoraggio delle *performance*[132]. Restano escluse tutte le altre numerose tipologie e sfumature di lavoro digitale e digitalizzato. Si pensi, a titolo esemplificativo, al lavoro da remoto tradizionale svolto per imprese che utilizzano sistemi di monitoraggio automatico delle prestazioni, o alle collaborazioni intermediate da portali digitali che non sono qualificate formalmente come piattaforme di lavoro ai sensi della direttiva[133].

L'ambito di applicazione soggettivo della direttiva presenta un'ulteriore articolazione: si distinguono infatti le disposizioni che trovano applicazione nei confronti di a chiunque operi per o su piattaforma[134], da quelle rivolte esclusivamente ai lavoratori subordinati, cioè a coloro che risultano formalmente impiegati dalla piattaforma stessa[135]. Nel solco del binarismo che caratterizza la distinzione delle relazioni lavorative, la limitazione al solo lavoro su piattaforma dell'innovativa disciplina proposta potrebbe essere considerato un circoscritto banco di prova per testare le disposizioni, ma il rischio che si pone è quello di generare un'ulteriore frammentazione regolatoria, aggiungendosi a quelle già esistenti tra ordinamenti nazionali e tra categorie contrattuali.[136]. Si crea così un sistema nel quale prestazioni sostanzialmente analoghe possono essere soggette a livelli di tutela differenti unicamente in ragione della qualificazione giuridica del rapporto o della natura dell'intermediario

[132]Capitolo III par. 3.
[133] O ancora, tutti i micro-lavoro di *crowd-sourcing* gestiti tramite *marketplace* globali come Amazon Mechanical Turk. Sul punto, cfr. Irani L,. Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk, South Atlantic Quarterly, Vol. 114, n. 1, 2015, pp. 225–234.
[134] Countouris N., De Stefano V., "Not the usual gig": the personal scope(S) of application of Directive 2831/2024 on improving working conditions in platform work, European Labour Law Journal, Special Issue Contribution, 2025, pp. 8 e ss.
[135] Ivi, pp. 5 e ss.
[136] Ivi, p. 45 "While scholars are calling for a more 'universalistic' approach, the PWD could serve as an imperfect 'experiment' with a limited subject application, whose positive results could lead to the adoption of parallel measures intended to regulate the totality of workers supervised, managed or recruited by ADMS. As indicated in the second stage consultation document, 'if tailored to algorithmic management challenges in platform work, the initiative could pave the way for a broader approach to the use of artificial intelligence in the labour market in the near future'."

tecnologico utilizzato[137]. Tale scenario non solo espone i lavoratori a rischi di diseguaglianza nel trattamento e nella tutela, oltre che a possibili strategie elusive da parte dei datori di lavoro, ma compromette anche la coerenza complessiva dell'intervento europeo, perseguente finalità di armonizzazione e di rafforzamento della dimensione sociale del mercato interno[138]. Ne emerge l'esigenza, per una futura evoluzione normativa, di considerare un ampliamento dell'ambito di applicazione delle misure di trasparenza e di tutela della gestione algoritmica a tutto il lavoro digitale, così da evitare lacune di protezione e favorire un quadro regolatorio più uniforme ed effettivo.

5.1. La presunzione di subordinazione e la trasparenza nella gestione algoritmica: un nuovo paradigma

Il primo degli elementi centrali della direttiva è rappresentato dal Capo II, titolato *Situazione Occupazionale.* La disposizione cardine è l'art. 5, che introduce una presunzione legale di sussistenza di rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore e la piattaforma *qualora si riscontrino determinati indicatori di direzione e controllo*. Gli indicatori sono lasciati alla definizione degli ordinamenti interni, ma dalla lettera del primo comma dell'articolo, essi devono essere ricondotti a elementi che caratterizzano una situazione di eterodirezione sostanziale tali per cui è messa in discussione la qualificazione formale di lavoratore autonomo[139]. La direttiva adotta un

[137] Salese V., op. cit. Cfr. Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., p. 37.
[138] Aloisi A., Rainone S., Countouris N., op. cit.
[139] Direttiva 2831/2024, art. 5 "Presunzione legale", co. 1 e 2 "Si presume che il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma costituisca un rapporto di lavoro qualora si riscontrino fatti che indicano direzione e controllo, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Se la piattaforma di lavoro digitale intende confutare la presunzione legale, spetta a tale piattaforma dimostrare che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. Ai sensi del paragrafo 1, gli Stati membri stabiliscono una presunzione legale confutabile efficace di rapporto di lavoro che costituisce un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro

approccio sostanzialista alla qualificazione del rapporto di lavoro, orientato alla realtà fattuale e non al *nomen iuris*, consentendo così di superare la barriera fittizia, spesso utilizzata dalle piattaforme per eludere obblighi sociali e previdenziali, della qualificazione arbitraria dell'attività lavorativa come prestazione autonoma[140]. In tal modo, la direttiva si colloca nel solco della tradizionale dicotomia tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, evitando di introdurre un *tertium genus* specificamente dedicato ai lavoratori su piattaforma[141], avvicinando così la disciplina europea alle esperienze nazionali che hanno adottato analoghe presunzioni legali[142]. In particolare, la *Ley Riders* spagnola ha rappresentato un chiaro modello di riferimento nella formulazione della presunzione di subordinazione come originariamente proposta[143].

Il riconoscimento giuridico di una simile presunzione risponde all'esigenza di rafforzare la posizione del lavoratore in un contesto dove l'asimmetria informativa, la dipendenza economica e la unilateralità contrattuale rendono inefficace l'apparente libertà decisionale sottesa alla prestazione di lavoro tramite piattaforma[144]. Ciononostante, l'inserimento di tale possibile conversione contrattuale non vuole andare a incidere o pregiudicare in alcun modo sul miglioramento delle condizioni lavorative di quei soggetti realmente autonomi nella propria prestazione di servizi[145]. La presunzione è di natura relativa, ossia suscettibile di prova contraria da parte della piattaforma, preservando così la flessibilità applicativa e un margine di apprezzamento giudiziale. Tuttavia, questa apertura al contraddittorio deve essere letta alla luce della struttura del mercato digitale, dove la capacità probatoria è spesso squilibrata in favore

---

mediante piattaforme digitali. Inoltre gli Stati membri provvedono affinché la presunzione legale non abbia l'effetto di aggravare gli obblighi a carico delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali o dei loro rappresentanti nei procedimenti per determinare la loro corretta situazione occupazionale."

[140] Stanislas M., op. cit.

[141] Tullini, P., Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione, in Perulli A. (ed.), Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme, Wolters Kluwer Cedam, 2018, pp. 171-195.

[142] Cfr. Capitolo III par. 4.

[143] Cfr. Capitolo III par. 5.2.

[144] Aloisi A., Rainone S., Countouris N., op. cit.

[145] Direttiva 2831/2024, Considerando 29.

della piattaforma che detiene i dati, i flussi informativi e il controllo tecnologico dell'interazione lavorativa[146].

Altro aspetto cardine della Direttiva è il tentativo di regolare la gestione algoritmica del lavoro contenuto nel Capo III, ovvero l'insieme delle decisioni organizzative, gestionali e sanzionatorie che le piattaforme esercitano attraverso sistemi automatizzati, basati sulla raccolta e il trattamento dei dati, solitamente opachi e inaccessibili al lavoratore[147]. A differenza delle previsioni contenute nel Capo II, la disciplina in materia di sistemi di gestione e monitoraggio automatizzati si estende a tutti i lavoratori su piattaforma, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale: sono dunque compresi i lavoratori genuinamente autonomi[148]. In questo ambito, la direttiva si muove in una direzione affine a quanto già previsto nel Regolamento generale sulla protezione dei dati[149] (in seguito, GDPR), con un'attenzione più specifica per la sfera lavorativa, dove la rilevanza delle decisioni automatizzare incide direttamente sulle possibilità occupazionali, sui compensi, sulla continuità contrattuale e sulla reputazione digitale del lavoratore[150]. La direttiva introduce così obblighi di trasparenza rafforzata, di accesso ai dati e alle logiche decisionali automatizzate, nonché di supervisione umana, ogni qualvolta una decisione algoritmica abbia effetti significativi sulla posizione del lavoratore[151]. Sono conseguentemente limitati il trattamento e l'utilizzo dei dati da parte dei sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati, imposti obblighi di trasparenza generale sull'utilizzo di sistemi automatizzati, delineate le categorie di azioni che possono essere monitorate o le decisioni che possono autonomamente prendere, prevedendo obblighi di motivazione

[146] Peruzzi M., Questione probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma, Lavoro Diritti Europa, n. 2, 2022, pp. 1-11.
[147] Direttiva 2831/2024, Capo III "Gestione algoritmica".
[148] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., pp. 29-50.
[149] Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), in seguito anche GDPR.
[150] Adams-Prassl J., op. cit.
[151] Direttiva 2831/2024, artt. 9-11.

e di condivisione degli obiettivi perseguiti alla base di ogni azione[152]. La supervisione umana a tali attività deve essere garantita, così come la possibilità di ottenere un riesame umano di una decisione presa dal sistema automatizzato[153].

L'automazione non può mai giustificare l'elusione di responsabilità, né essere impiegata come strumento neutro per operare discriminazioni o trattamenti sfavorevoli. La nuova disciplina europea impone una riconduzione delle decisioni algoritmiche entro una cornice di responsabilità giuridica, tanto più necessaria quanto si moltiplicano gli strumenti di intelligenza artificiale generativa o predittiva nella gestione delle relazioni di lavoro[154]. L'obbligo di trasparenza non si estende solo nei confronti dei lavoratori, ma anche delle autorità nazionali competenti, che devono essere poste nella condizione di poter accedere a tutte le informazioni necessarie per valutare il rispetto delle normative applicabili. Questo meccanismo è pensato anche per rafforzare la cooperazione tra Stati membri e consentire un'armonizzazione effettiva, evitando che il lavoro tramite piattaforma possa essere un metodo ulteriore di *dumping* sociale tramite delocalizzazioni opportunistiche all'interno del mercato europeo[155]. Inoltre, viene valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva[156], strumento essenziale per la protezione effettiva dei diritti dei lavoratori tramite piattaforma, invitando gli Stati membri alla promozione della stessa e alla rimozione degli ostacoli alla sindacalizzazione di questa categoria di lavoratori, storicamente frammentata e difficilmente organizzabile secondo le modalità tradizionali[157]. Sul piano politico e istituzionale, l'intervento si intreccia con la dimensione più ampia delle trasformazioni in atto nei mercati del lavoro globali, dove l'ibridazione tra

[152] Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., op. cit., pp. 89-91.
[153] *Ibid.*
[154] Gaudio G., Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo, Labour and Law Issue, Vol. 6, no. 2, 2020, pp. 20-71.
[155] Venkat V., op. cit.
[156] Direttiva 2831/2024, art 25.
[157] Forsyth, A., McCrystal, S. Collective bargaining and collective action in the platform economy: A 2024 update of developments in legislation, case law and collective agreements. ILO Working Paper 143. Geneva: International Labour Office, 2025.

autonomia e subordinazione, tra spazio fisico e digitale, impone una revisione complessiva degli schemi giuridici tradizionali[158].

5.2.Limiti e prospettive della disciplina UE

La costruzione di un intero intervento normativo su un modello imprenditoriale per sua natura mutevole comporta un rischio evidente di inefficacia[159]. La direttiva sul lavoro tramite piattaforma nasce, infatti, da un tentativo di disciplinare una realtà economica in costante trasformazione, nella quale le categorie giuridiche faticano a tenere il passo con le strategie di adattamento degli operatori. La stessa definizione di piattaforma può essere agevolmente elusa attraverso semplici mutamenti organizzativi o terminologici. In tal senso, la direttiva edifica la propria architettura su un terreno concettuale instabile, esposto al rischio di svuotamento applicativo man mano che i modelli economici evolvono.

Questa intrinseca precarietà del modello regolato si è riflessa anche nel processo di elaborazione della direttiva, che ha conosciuto numerose revisioni e compromessi politici[160]. Il testo approvato, rispetto alla proposta iniziale, ha subito significative modifiche, in particolare riguardo alla presunzione di subordinazione nel contesto del lavoro attraverso piattaforme digitali[161]. Nell'art. 4 della proposta originale erano previsti criteri chiari e dettagliati per determinare la presunzione di un rapporto di lavoro subordinato, con l'indicazione di fattori quali la determinazione della retribuzione, il controllo sulle condizioni di lavoro e l'imposizione di regole comportamentali da parte della piattaforma[162]. L'impostazione era chiaramente

[158] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., pp. 29 e ss.
[159] Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., op. cit., p. 84.
[160] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., pp. 31-36.
[161] Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, COM/2021/762.
[162] Ivi, art. 4 "Presunzione legale" co. 2 "Il controllo dell'esecuzione del lavoro ai sensi del paragrafo 1 è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi:

ispirata alla *Ley Rider* spagnola: la presunzione avrebbe dovuto trovare applicazione ogni qualvolta fossero stati presenti almeno due dei cinque indicatori previsti all'art. 4[163]. L'inserimento di una presunzione di subordinazione unica non ha passato il vaglio della procedura legislativa, essendo stata espunta dal testo finale. L'assenza di un testo uniforme per la presunzione non è da considerarsi particolarmente lesiva per la tutela dei diritti dei lavoratori, in quanto le problematiche legate ad essa erano differenti. In primo luogo, pur inserendo un'unica presunzione, le modalità di confutazione della stessa sarebbero state differenti a livello nazionale, creando un panorama frazionato e diversificato nella sua portata applicativa[164]. Altra problematica riguardava il contenuto degli stessi indicatori: erano commisurati sulla base delle piattaforme di lavoro più diffuse al momento della presentazione della proposta. Il rischio latente era che i criteri diventassero obsoleti nel tempo, anche rapidamente, che le piattaforme potessero facilmente eludere i suddetti criteri e che, comunque, non fossero uniformemente applicabili al lavoro su piattaforma generalmente inteso, in quanto ancorati in specifiche esperienze come quella dei ciclofattorini o dei servizi di trasporto.

L'articolo che nel testo definitivo della direttiva tratta della presunzione di subordinazione, ora art. 5, ha visto un cambiamento significativo: la rimozione dei criteri espliciti in favore di una formulazione più generale, che lascia maggiore discrezionalità agli Stati membri. La presunzione di subordinazione si attiva ora

---

a)determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;
b)obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;
c)supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;
d)effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;
e)effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.".

[163] De Minicis M., op. cit., p. 14.

[164] Barbieri, M., Prime Osservazioni Sulla Proposta Di Direttiva Per Il Miglioramento Delle Condizioni Di Lavoro Nel Lavoro Con Piattaforma, Labour & Law Issues, vol. 7, n. 2, gennaio 2021, pp. C.1-C.20.

"qualora si riscontrino fatti che indicano direzione e controllo", facendo riferimento ai principi giuridici generali e alle prassi nazionali[165]. Ciò consente agli Stati membri di attuare la direttiva in maniera più flessibile, adattandola alle specifiche caratteristiche dei rispettivi ordinamenti giuridici. Tuttavia, non si è del tutto superata la possibilità che ne derivino incertezze interpretative, soprattutto vista l'assenza di una definizione chiara dei fattori o degli ambiti che devono essere presi in considerazione per determinare la subordinazione. La modifica della presunzione di subordinazione, dalla proposta al suo testo finale, solleva interrogativi circa la sua effettiva attuazione, in quanto persiste il rischio di aumentare la variabilità nelle decisioni giuridiche relative alla qualificazione del rapporto di lavoro[166]. Inoltre, l'applicazione della presunzione è soggetta a un duplice filtro: essa opera esclusivamente nei confronti delle piattaforme che "organizzano" il lavoro e in presenza degli elementi di direzione e controllo sopra richiamati[167]. Tale meccanismo riduce la portata effettiva della presunzione, poiché tende a includere quei lavoratori che, per la presenza evidente di tali elementi, risultano già di fatto chiaramente subordinati, escludendo invece proprio coloro che potrebbero trarre il maggiore beneficio da una riconfigurazione del loro inquadramento contrattuale[168].

Altro cambiamento significativo riguarda un regime più stringente rispetto a quello inizialmente proposto per la gestione algoritmica e la protezione dei dati personali dei lavoratori[169]. Una critica generale all'impianto normativo riguarda l'assenza di un vero e proprio dibattito sulla possibilità o meno di implementare la gestione algoritmica: la direttiva ha reagito alla realtà del mercato, cercando di disciplinare *ex post* rispetto a quanto già in atto[170]. Nel testo definitivo, le piattaforme sono obbligate a garantire una

[165] Direttiva 2831/2024, art. 5.
[166] Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., op. cit., pp. 86-89.
[167] Direttiva 2831/2024, art. 1 pt. 3.
[168] Rainone S., Aloisi A., The EU Platform Work Directive. What's new, what's missing, what's next?, ETUI Policy Brief, n. 6, 2024.
[169] Veale, M., Silberman M., Binns R., Fortifying the Algorithmic Management Provisions in the Proposed Platform Work Directive, European Labour Law Journal, vol. 14, no. 2, 2023, pp. 308–332. Vedi Anche Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., pp. 31-36.
[170] Ivi, p. 311.

maggiore trasparenza nell'uso di sistemi automatizzati per la gestione del lavoro e a informare i lavoratori riguardo l'uso di algoritmi che possano influire sulle loro condizioni di lavoro[171]. Ciò riflette le preoccupazioni emerse in merito al potenziale abuso delle informazioni raccolte dai sistemi utilizzati dalle piattaforme digitali[172]. I modelli di trasparenza sul monitoraggio automatizzato e la gestione algoritmica si distinguono in due categorie, locali e globali. I modelli locali riguardano il singolo caso, fornendo spiegazioni circa le decisioni adottate nei confronti di un determinato individuo, mentre i modelli globali illustrano il funzionamento generale del sistema, descrivendo regole, criteri e logiche algoritmiche che ne guidano l'operato[173]. La direttiva, all'art. 9, fa riferimento a un modello di trasparenza globale. Tuttavia, nel contesto del mercato del lavoro, sarebbe auspicabile garantire al lavoratore una spiegazione locale, cioè specifica per il proprio caso. Ad esempio, nell'eventualità di una valutazione negativa o di una sanzione, il lavoratore dovrebbe poter comprendere chiaramente quale condotta ha determinato la decisione, come il sistema ha applicato i criteri generali ad essa e in che modo ciò ha portato alla misura adottata[174].

La previsione del riesame umano nel testo definitivo concerne una più ampia gamma di decisioni che incidono sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro o contrattuale ed è previsto, inoltre, nel caso in cui sia impossibile rettificare la decisione[175], che oltre al risarcimento adeguato sia valutata la possibilità di modificare il sistema decisionale[176]. Anche nel regime della trasparenza previsto dalla direttiva si riflettono le incertezze generate dal rimando alla disciplina nazionale per la presunzione di

[171] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit. 41-43.
[172] Reverdin V., Abuse of Dominance in Digital Markets: Can Amazon's Collection and Use of Third-Party Sellers' Data Constitute an Abuse of a Dominant Position Under the Legal Standards Developed by the European Courts for Article 102 TFEU?, Journal of European Competition Law & Practice, Vol. 12 No. 3, 2021, pp. 181-199.
[173] Veale, M. Silberman M., Binns R., op. cit.
[174] Ivi, p. 314.
[175] Una disposizione che, rispetto alla proposta, è adesso più debole è l'art. 23 sui licenziamenti: nel testo originale si faceva specifica menzione dei comportamenti di disattivazione o *ban* dalla piattaforma come effettivi licenziamenti, adesso menzionando solo "comportamenti equivalenti". Sul punto, Veale, M., Silberman M., Binns R., op. cit., p. 310.
[176] Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., op. cit., p. 91.

subordinazione del lavoratore, e più in generale, connesse al diversificato quadro della classificazione dei lavoratori su piattaforma[177]. Infatti, il Capo III della direttiva riconosce come sia necessario tutelare tutti i lavoratori su piattaforma dalla gestione algoritmica, ma senza la previsione di standard unici, soprattutto per quanto riguarda il riesame umano: la disciplina sarà rimessa al diritto nazionale del lavoro, con una potenzialmente differente applicazione a seconda della classificazione del soggetto leso[178].

Un altro aspetto rilevante affrontato nella direttiva è l'introduzione di specifici obblighi in materia di sicurezza e salute sul lavoro, all'art. 12, descrivibile come un tentativo di adattare la legislazione in materia alle peculiarità del lavoro digitale. La direttiva non solo riconosce la necessità di regolamentare il lavoro tramite piattaforme in termini di diritti e condizioni economiche, ma si impegna a tutelare la salute e il benessere dei lavoratori, un aspetto in passato trascurato nelle discussioni normative sul lavoro digitale[179]. Ciononostante, la direttiva non fa alcun riferimento esplicito alla necessità di regolare i rischi connessi alla digitalizzazione e precedentemente non preventivabili dall'esistente legislazione in materia di salute e sicurezza, come ad esempio la necessità di prevedere misure di prevenzione del *burnout* digitale, di supporto psicologico o di controllo dei carichi di lavoro in ambiente digitale.

La natura fluida, tecnologicamente mediata e transfrontaliera del lavoro tramite piattaforma impone una continua riflessione critica sull'adeguatezza delle categorie giuridiche tradizionali e sulla capacità delle nuove norme di adattarsi a modelli organizzativi in costante evoluzione. Uno degli elementi meno esplorati dalla direttiva riguarda la dimensione transnazionale delle piattaforme digitali, in quanto operano

[177] Veale M., Silberman M., Binns R., op. cit., pp. 318-319.
[178] *Ibid.* L'esempio riportato nel testo citato riguarda l'ambito soggettivo del licenziamento senza giusta causa, diversamente regolato negli Stati membri e incardinato sui diversi concetti di lavoratore subordinato, contratto di lavoro subordinato e relazione lavorativa.
[179] La tutela di salute e benessere dei lavoratori digitali è un tema che in passato ha visto una minima attenzione da parte dei legislatori, lasciando alla contrattazione collettiva, laddove presente, il ruolo di colmare questa lacuna. Sul punto, Razzolini O., Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi, Politiche Sociali, Fascicolo 1, 2021, pp. 49-74.

simultaneamente in più Stati membri e in contesti giuridici diversi, potendo approfittare delle asimmetrie normative esistenti[180]. Vi è il rischio che le piattaforme adottino strategie elusive o di adeguamento solo formale alla normativa, continuando a perpetrare pratiche di sfruttamento lavorativo attraverso nuove configurazioni contrattuali o tecnologiche[181]. Se questo rischio è da riconoscersi come potenzialmente presente per qualsiasi datore di lavoro, la velocità e la facilità con cui è possibile effettuare queste operazioni nel digitale non deve essere sottovalutata.

Resta aperta la questione della compatibilità tra i vincoli di trasparenza algoritmica e la tutela del segreto commerciale o della proprietà intellettuale, che le piattaforme possono invocare per limitare l'accesso alle logiche decisionali automatizzate[182]. Il bilanciamento tra trasparenza e riservatezza dovrà tenere conto della posizione di vulnerabilità del lavoratore e della necessità di garantire un controllo effettivo sulle tecnologie che regolano il suo accesso al lavoro. La scatola nera dell'intelligenza artificiale rende infatti difficile, se non impossibile, per i lavoratori e i loro rappresentanti interpretare appieno le logiche sottese all'assegnazione delle mansioni, alla valutazione della *performance* o alla cessazione del rapporto. In presenza di obblighi di trasparenza meramente formali, il rischio è che la gestione algoritmica continui a produrre forme di asimmetria informativa e a consolidare relazioni di potere squilibrate[183].

Un ulteriore elemento critico è la questione della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva nel contesto delle piattaforme[184]. Pur riconoscendo il diritto all'organizzazione e alla rappresentanza, la direttiva non definisce un quadro di riferimento per garantire l'effettività di tali diritti in un contesto lavorativo dove la disaggregazione territoriale, l'atomizzazione dei lavoratori e la mediazione digitale

[180] Peruzzi. M., op. cit., pp. 7 e ss.
[181] *Ibid.*
[182] Ivi, p. 6.
[183] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., pp. 30 e ss.
[184] Forsyth, A., McCrystal, S. op. cit.

rendono difficoltoso l'esercizio collettivo delle prerogative sindacali[185]. Non viene considerato il ruolo delle piattaforme come poteri contrattuali centrali, né vengono previste misure proattive per favorire la costituzione di forme nuove o ibride di rappresentanza, rischiando che i diritti proclamati restino sulla carta. All'assenza di una forte tutela dei diritti sociali dei lavoratori è connessa anche la questione della misurabilità e tracciabilità del tempo di lavoro effettivo, che resta uno dei nodi più intricati nel rapporto digitale[186]. Il lavoro su piattaforma avviene in modalità intermittente, con tempi di attesa non retribuiti, attività parallele e interruzioni non contabilizzate, rendendo estremamente difficile la determinazione dell'orario di lavoro ai fini delle tutele ordinarie quali riposo, limiti orari, retribuzione minima[187]. La direttiva, infatti, non si spinge a stabilire standard vincolanti o metodologie condivise per la rilevazione temporale nel lavoro mediato da piattaforme e algoritmi.

Infine, un aspetto che, seppur menzionato, resta marginale nell'impianto della direttiva è quello di una (mancante) cornice di coordinamento con il GDPR, che specifichi con chiarezza le modalità con cui i lavoratori possono esercitare i propri diritti di accesso, rettifica, portabilità e cancellazione dei dati[188]. In assenza di un collegamento strutturato tra le due normative, il rischio è che le informazioni raccolte continuino a essere utilizzate in modo opaco o discriminatorio, alimentando fenomeni di profilazione indebita, di esclusione algoritmica o di sorveglianza eccessiva. Al momento, le disposizioni della direttiva non fanno che confermare alcune delle previsioni del GDPR nell'ambito del lavoro su piattaforma[189]. Nei considerando della direttiva si fa riferimento a due aspetti specifici relativi ai dati dei lavoratori: la genuinità del consenso del trattamento[190] e il diritto alla portabilità dei propri dati e

[185] Vandaele, K., Piasna, A., Zwysen, W. Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries. ILO Working Paper 106. Geneva: International Labour Office, 2024.
[186] Katsabian, T., op. cit.
[187] De Minicis M., op. cit., pp. 11 e ss.
[188] Gaudio G., op. cit., pp. 29-33 "L'(in)esistenza nel GDPR di un diritto del lavoratore a ottenere una spiegazione delle ragioni sottese a decisioni assunte mediante strumenti di algorithmic management".
[189] *Ibid.*
[190] Direttiva 2831/2024, Considerando 39.

all'accesso a quelli derivanti dalle attività di monitoraggio della piattaforma[191]. Per quanto riguarda il primo aspetto, il consenso al trattamento dei dati personali e lavorativi deve essere fornito al momento del primo accesso all'applicazione, contestualmente all'accettazione dei "termini e condizioni" sostitutivi del contratto di lavoro[192]. Non sono scindibili e il funzionamento della piattaforma dipende da una risposta positiva all'autorizzazione al trattamento dei dati. Se l'accesso alla prestazione lavorativa è impossibile senza l'accettazione completa del termini e condizioni, la libertà e genuinità del consenso, per quanto informato, sono dubbie[193]. Per quanto riguarda il secondo aspetto, la direttiva riconosce il diritto dei lavoratori ad accedere e a trasferire i propri dati, inclusi quelli generati o dedotti dalle attività di monitoraggio algoritmico della piattaforma, mirando così a garantire trasparenza e controllo sull'uso delle informazioni personali[194].

In conclusione, la direttiva 2831/2024 si pone come un primo tentativo sistemico di governare queste trasformazioni con strumenti normativi adeguati, inserendosi a pieno titolo nel processo di rinnovamento del diritto del lavoro europeo, che deve ormai fare i conti con la materialità mutevole e sfuggente del lavoro digitale[195]. Essa non si limita a porre regole nuove, ma sollecita una riflessione critica sulla capacità del diritto di adattarsi ai cambiamenti tecnologici senza rinunciare alla sua funzione essenziale di tutela della persona. In un'epoca in cui le piattaforme tendono a deresponsabilizzarsi dietro l'opacità dell'algoritmo e a riorganizzare il lavoro sulla base di logiche estrattive, la risposta del legislatore europeo appare come una riaffermazione del principio secondo cui la dignità del lavoro e la giustizia sociale devono restare criteri guida anche nel cuore della rivoluzione digitale[196]. Ciò implica un necessario

[191] Direttiva 2831/2024, Considerando 45.
[192] Cfr. Capitolo IV par. 3.4.2.
[193] Williams P. et al, op. cit.
[194] I profili anticoncorrenziali degli ostacoli alla portabilità dei dati, o legati all'assenza di misure volte a garantire questo diritto, saranno approfonditi nel corso del Capitolo IV par. 3.4.3.
[195] Bieber F. Labour Justice in the Platform Economy, Journal of Applied Philosophy, Vol. 41, no. 2, 2022, pp. 235-250.
[196] Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., op. cit., pp. 95-96.

ripensamento non solo delle categorie giuridiche, ma anche delle politiche pubbliche, che devono farsi carico dell'inclusione dei lavoratori delle piattaforme in un sistema di diritti pienamente esigibili. Da questo punto di vista, la direttiva non è solo una norma tecnica, ma un atto politico che segna l'inizio di una nuova stagione regolatoria per il lavoro nell'economia digitale.

Tuttavia, non si può non rilevare la persistenza di significative zone d'ombra[197]. Oltre alle lacune già menzionate, che un intervento normativo organico in materia di lavoro su piattaforma avrebbe dovuto colmare, o quantomeno, affrontare mediante l'elaborazione di criteri interpretativi coerenti e armonizzati, in grado di orientare l'applicazione pratica e prevenire l'insorgere di conflitti giuridici, si registra una carenza altrettanto rilevante sul piano della regolamentazione di aspetti più tradizionali del rapporto di lavoro[198]. Questi ultimi, benché formalmente disciplinati dalla normativa previgente, risultano inadeguati ad affrontare le specificità e le nuove esigenze poste dal contesto lavorativo digitale e algoritmico[199]. L'assenza di previsioni specifiche per il contesto del lavoro su piattaforma rischia di compromettere tanto la tutela effettiva dei diritti dei lavoratori quanto la certezza giuridica per le imprese operanti nel settore[200]. Affinché la disciplina determinata dalla direttiva possa tradursi

[197] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., pp. 34-35.
[198] Aloisi A., Rainone S., Countouris N., op. cit., pp. 6 e ss.
[199] Tra gli ambiti che necessiterebbero un aggiornamento normativo mirato, si possono menzionare, a titolo esemplificativo: la disciplina dell'orario di lavoro, resa ambigua dalla flessibilità operative delle piattaforme; la definizione di procedure efficaci e trasparenti per l'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché la salvaguardia dei diritti collettivi in un contesto che tende a frammentare le tradizionali forme di rappresentanza sindacale. Cfr. Lamannis M., Mobilitazione e contrattazione collettiva: uno sguardo all'azione dei sindacati tradizionali nel settore del *food delivery*, in Aniballi V., et al (eds.) Il diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del convegno italo-brasiliano 26 e 27 maggio 2021, pp. 650-575; Pezzini G., op. cit.
[200] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., p. 34-35 "A careful examination of the existing EU acquis as part of the Impact Assessment led to the conclusion that the current framework leaves people performing platform work under protected. In a nutshell, limitations were said to result inter alia from the narrow personal scope of some of the existing instruments, which exclude either self-employed people (e.g. DTPWC) or workers (e.g. the P2B Regulation). Hence, the scope of algorithmic management rights depended on employment status. Moreover, important gaps in the material scope of these instruments have been identified. With regard to the GDPR, its provisions fail to provide workers with actionable collective rights, while difficulties associated with proving whether algorithmic decisions affect workers in a sufficiently 'significant' way persist. For its part, the proposed AI Act does not consider the particularities of employment relations."

in un effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro e in un rafforzamento dei diritti nel nuovo contesto digitale, sarà necessaria una riflessione continua e congiunta con gli Stati membri sul ruolo del diritto nel governare le trasformazioni tecnologiche in corso: solo attraverso un'integrazione con altri strumenti normativi e una costante vigilanza sui modelli organizzativi sarà possibile colmare le lacune ancora presenti e garantire che il lavoro digitale non si traduca in una nuova forma di precarietà invisibile[201].

6. Il futuro del lavoro digitale tra regolazione e innovazione

L'analisi condotta nel presente capitolo ha inteso chiarire la natura profondamente trasformativa del lavoro su piattaforma digitale, ponendone in luce le peculiarità strutturali e le problematiche giuridiche emergenti, in un quadro che, per quanto ancora frammentato, impone una rinnovata riflessione sul ruolo della regolazione europea e nazionale. A partire dalle definizioni, si è evidenziato come la progressiva smaterializzazione della relazione lavorativa, la centralità dei sistemi di gestione algoritmica e la crescente intermediazione delle piattaforme digitali abbiano ridisegnato i tradizionali assetti di potere e le modalità di interazione tra soggetti economici. In particolare, il passaggio da una relazione diretta tra datore di lavoro e lavoratore a una configurazione mediata e opacizzata dall'interfaccia tecnologica della

[201] In questa direzione, Committee on Employment and Social Affairs, Draft Report with recommendations to the Commission on digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work, 2025/2080(INL), 26 giugno 2025, contenente una proposta di Direttiva sulla gestione algoritmica nei luoghi di lavoro, intervenendo per riempire le lacune lasciate irrisolte dalla discussa direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori su piattaforma, comprese quelle riguardanti una mancata coordinazione con il GDPR. La proposta si estende a tutti i lavoratori coinvolti dalla gestione algoritmica, indipendentemente dalla classificazione contrattuale degli stessi.

piattaforma ha introdotto elementi di novità che incidono in modo significativo sia sulla qualificazione giuridica dei rapporti che sulla loro regolazione.

Le piattaforme di lavoro, lungi dal rappresentare un fenomeno marginale o transitorio, si impongono oggi come nuove architetture produttive, fondate su logiche di disintermediazione, efficienza algoritmica e segmentazione delle mansioni[202]. Questo nuovo paradigma ha dato origine a forme ibride di occupazione, in cui la tradizionale dicotomia tra autonomia e subordinazione si mostra inadeguata a cogliere la complessità delle relazioni effettivamente esistenti. Tale inadeguatezza si traduce, sul piano normativo, in una difficoltà crescente ad applicare le tutele consolidate del diritto del lavoro e, al contempo, nel rischio che le piattaforme digitali possano sfruttare le ambiguità giuridiche per consolidare posizioni di potere economico non trasparenti.

In questo contesto, la gestione algoritmica si configura come elemento centrale del nuovo modello lavorativo: non solo strumento di organizzazione, ma meccanismo decisionale dotato di autonomia funzionale, capace di esercitare un controllo pervasivo sulle condizioni di lavoro, sulla valutazione delle performance e sull'accesso stesso al mercato[203]. Se non adeguatamente regolata, rischia di tradursi in una forma sofisticata di dominanza contrattuale, difficile da inquadrare secondo le categorie giuslavoristiche tradizionali e sfuggevole per gli strumenti normativi pensati per contesti analogici[204].

La direttiva 2831/2024 rappresenta un primo tentativo organico dell'Unione europea di intervenire su queste nuove dinamiche, proponendo un meccanismo di presunzione legale di subordinazione e una prima regolamentazione della gestione algoritmica. Tuttavia, la portata innovativa della direttiva è frenata da diversi limiti strutturali e interpretativi. La mancanza di criteri uniformi per la creazione della presunzione di

[202] Belloni A., op. cit.
[203] Isgenc, I., Competition Law in the AI ERA: Algorithmic Collusion under EU Competition, Trinity College Law Review, Vol. 24, 2021, p. 38.
[204] Cfr. Möhlmann M., et al. Algorithmic Management of Work on Online Labor Platforms: When Matching Meets Control, Management Information Systems Quarterly, Vol. 45, Iss. 4, 2021, pp. 1999–2022.

subordinazione da parte degli Stati membri nel momento di attuazione legislativa della disciplina, le tensioni irrisolte tra trasparenza algoritmica e protezione della proprietà intellettuale e della libertà d'impresa, e la scarsa attenzione alla dimensione transnazionale delle piattaforme digitali evidenziano le difficoltà di una regolazione che sia al tempo stesso efficace, flessibile e armonizzata.

Ciò che emerge con chiarezza è che il lavoro su piattaforma non può essere, dal punto di vista normativo, ricondotto ad una variante accessoria del lavoro autonomo o ad una mera estensione tecnologica del lavoro subordinato. Esso costituisce un nuovo ecosistema, che richiede risposte normative capaci di integrare diritto del lavoro, diritto della concorrenza e diritto digitale.

Le piattaforme operano come attori economici *multisided* capaci di governare unilateralmente le condizioni di mercato e di instaurare relazioni contrattuali asimmetriche. Se la regolazione giuslavoristica incontra i propri limiti nella qualificazione dei rapporti e nella tutela effettiva dei diritti, soprattutto in un contesto marcatamente più fluido e digitalizzato, il diritto della concorrenza può offrire strumenti complementari per contrastare pratiche abusive, per riequilibrare i rapporti di forza tra attori economici e per salvaguardare la struttura competitiva del mercato del lavoro.

In particolare, l'applicazione degli articoli 101 e 102 TFUE al lavoro su piattaforma, tema oggetto del capitolo seguente, si prospetta come una chiave interpretativa in grado di colmare talune lacune dell'intervento normativo tradizionale, riconoscendo alle condotte delle piattaforme una potenziale rilevanza anticoncorrenziale che va oltre il perimetro del rapporto di lavoro individuale. Il quadro finora delineato non solo giustifica, ma rende necessario, l'approfondimento dell'applicabilità del diritto della concorrenza al mercato del lavoro digitale quale luogo privilegiato per osservare le nuove forme di concentrazione del potere economico.

L’analisi degli art. 101 e 102 TFUE nel contesto del lavoro su piattaforma non può che partire da queste premesse, ossia dalla consapevolezza che le piattaforme sono imprese, che la gestione algoritmica può essere strumento di abuso anche in virtù dei poteri datoriali e gestionali che esercita, e che la concorrenza nel mercato del lavoro deve essere salvaguardata quanto quella nel mercato dei beni e dei servizi.

Capitolo IV

Il diritto antitrust europeo applicato al mercato del lavoro digitale: quali possibilità?

1. Antitrust e mercato digitale del lavoro: spazi applicativi - 2. L'articolo 101 TFUE nel mercato digitale del lavoro – 2.1. L'architettura trittica della collusione: interazioni tra, con e sulle piattaforme digitali - 2.2 Le intese tra lavoratori su piattaforma: è possibile una contrattazione collettiva? - 2.3. Colludere digitalmente nel lavoro: la centralità dell'algoritmo – 2.3.1 Classificazione delle tipologie di algoritmi collusivi – 2.3.2. La gestione algoritmica collusiva- 2.4. Riflessioni conclusive sull'applicazione dell'art. 101 TFUE al lavoro su piattaforma - 3. L'articolo 102 TFUE nel contesto del mercato digitale del lavoro – 3.1. La definizione del mercato rilevante: la comunicazione della Commissione del 2024 - 3.1.1. Un nuovo criterio di definizione: il mercato del prodotto-interazione - 3.1.2. Dimensione geografica nel digitale e rilevanza del fattore occupazionale: l'evoluzione dei criteri della CGUE - 3.2. Il potere di mercato nelle economie digitali - 3.3. La nozione di abuso nel mercato digitale del lavoro 3.3.1. "Importante indizio" e violazione della disciplina giuslavoristica – 3.4. Casi esemplificativi di abuso di posizione dominante nel mercato digitale del lavoro – 3.4.1. Sfruttamento di una doppia dipendenza: economica e tecnologica – 3.4.2. Condizioni contrattuali o condizioni inique di concorrenza? – 3.4.3. Il job-lock digitale: dalla non portabilità dei dati al divieto effettivo di multi-apping - 4. Considerazioni conclusive sull'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato digitale del lavoro.

1. Antitrust e mercato digitale del lavoro: spazi applicativi

La tutela dei lavoratori su piattaforma nell'Unione europea rappresenta un ambito normativo giovane e per molti aspetti ancora lacunoso[1]. La recente adozione della Direttiva 2831/2024, frutto di un lungo e tormentato percorso politico e istituzionale, ha segnato un primo, importante passo verso una regolamentazione più coerente del lavoro su piattaforma[2]. Tuttavia, non ha dissipato del tutto le incertezze giuridiche sul tema né ha colmato le ambiguità che circondano il lavoro intermediato da piattaforme[3]. Parte della dottrina continua a interrogarsi sulla tenuta della tradizionale dicotomia europea tra lavoro subordinato e attività autonoma, evidenziando come il superamento di tale dualismo potrebbe rappresentare la chiave per una tutela più efficace anche per i lavoratori delle piattaforme digitali[4]. La presente tesi si propone di razionalizzare e valorizzare anche un ulteriore approccio: quello che guarda al diritto della concorrenza come strumento complementare di protezione dei lavoratori nella sua attuazione nel

[1] Capitolo III par. 5.1.

[2] Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., The Platform Work Directive: a milestone or a nothingburger?, in Sabato S., Ghailani D., Spasova S. (eds.), Social Policy in the European Union: state of play 2024. Social Europe amidst the security and competitiveness paradigms, ETUI, 2025, pp. 81-98.

[3] Capitolo III par. 5.2.

[4] Cfr. Campo Comba M., Non-Economic Objectives Under Article 101 TFEU: Recent Trends, in Calzolari L. et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of big data, Giappichelli Editore, 2024, pp. 55-86; suggerisce che l'allargamento della concezione di subordinato anche a determinate categorie di lavoro atipico sia il modo più semplice per tutelare queste forme di lavoro, potendo tra le altre cose trovare applicazione l'eccezione *Albany*. È da notare come la Commissione sia intervenuta proprio sulla materia dell'eccezione, negli Orientamenti 2022, "forzando" i limiti dell'eccezione antitrust anziché quelli della definizione di lavoro subordinato. Ancora, Razzolini O., La grande dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo alla prova dell'intelligenza artificiale. Dialogo con Pietro Ichino, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2024, pp. 1-11; è qui rilevato come rispetto alla sentenza *Lawrie Blum*, dove il criterio fondamentale per determinare la subordinazione era l'etero-direzione, in *FNV Kunsten* l'attenzione si sposta verso l'etero-organizzazione, in quanto per il diritto della concorrenza "la distinzione tra lavoratore e impresa dipende non tanto dall'assoggettamento della prestazione di lavoro al potere direttivo ma dal modo di agire nel mercato: l'impresa opera come soggetto indipendente, in grado di sopportare i rischi del suo agire economico; il lavoratore opera come soggetto stabilmente integrato nell'impresa altrui, «formando con essa un'unità economica»" (p. 8). Questa impostazione permetterebbe di inquadrare i cosiddetti *gig workers* come etero-organizzati. In Schiek D., Gideon A., Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier to smart cities? International Review of Law, Computers and Technology, Vol. 32 (2-3), 2018, pp. 288 e ss., la soluzione proposta è una nozione di lavoratore propria del diritto antitrust ("interpretazione funzionale del concetto di lavoratore"), più ampia di quella del diritto del lavoro.

mercato del lavoro. Nella prima parte dell'elaborato, l'interrogativo di ricerca ha riguardato la sfera tradizionale del mercato del lavoro[5]. Ora, l'indagine si sposta sul terreno del lavoro digitale, per valutare se e in che misura le argomentazioni sviluppate possano essere traslate in questo ambito, opportunamente adattate alle sue specificità. Il lavoro su piattaforma, infatti, rappresenta una delle manifestazioni più evidenti del cambiamento introdotto dalle nuove tecnologie nel mondo del lavoro: esse hanno modificato radicalmente il modo in cui domanda e offerta di prestazioni lavorative si incontrano, trasformando la relazione lavorativa e disintermediando o riformulando i ruoli tradizionali degli attori coinvolti[6]. Nonostante questa rivoluzione, è necessario chiedersi se tali trasformazioni siano così profonde da giustificare un allontanamento dagli strumenti e dai concetti fondamentali del diritto della concorrenza o se, al contrario, le piattaforme digitali in questione possano essere ricondotte entro schemi interpretativi già noti, benché aggiornati, che la dottrina antitrust ha elaborato per affrontare mercati caratterizzati dall'alta tecnologia[7]. Il capitolo precedente ha offerto una contestualizzazione del mercato digitale del lavoro, evidenziandone i tratti distintivi e l'evoluzione normativa in corso[8]. Ciò consente ora di affrontare nuovamente, in una prospettiva informata, la questione centrale di questa sezione: l'estensione dell'applicazione del diritto della concorrenza al mercato digitale del lavoro.

L'adeguamento degli standard del diritto della concorrenza alla trasformazione digitale dei mercati è oggetto di un'analisi che negli anni si è raffinata, nell'interezza del mondo accademico e istituzionale, con l'estensione delle tradizionali categorie ad ogni nuovo fenomeno che si è presentato. Gli algoritmi sono stati inquadrati come strumenti con i quali è possibile, con diverse gradualità, porre in essere una collusione

[5] Parte Prima.
[6] Guinea O., Sisto E., du Roy O., Regulating the Working Conditions of Platform Work: What Can we Learn from EU Member States?, ECIPE Policy Brief, No. 02, 2024, p. 4.
[7] Hovenkamp H., Antitrust and Platform Monopoly, The Yale Law Journal, Vol. 130 n. 8, 2021, p. 2050: "Competition problems in digital platforms present some novel challenges, but most are within reach of antitrust law's capacity to handle them. The courts and other antitrust policy makers should treat digital platforms for what they are -firms that have unique features, but not so unique that we must abandon what we know about competition in high-technology, product-differentiated markets".
[8] Capitolo III.

anticoncorrenziale[9]. Parallelamente, il potere delle piattaforme, in particolare quelle di larghe dimensioni, dette *gatekeepers,* ha stimolato la produzione di nuovi atti regolatori quando lo strumento dell'abuso della posizione dominante si è dimostrato da solo insufficiente a descrivere il fenomeno e a prevenire una violazione del gioco della concorrenza. Questo processo di adeguamento al digitale non è stato certamente privo di ostacoli[10].

La crescente necessità di affrontare in modo sistemico le sfide poste dalla digitalizzazione coinvolge in maniera sempre più marcata anche il mercato del lavoro, tali trasformazioni sollevando interrogativi circa l'applicazione del diritto antitrust in questo ambito. L'universo digitale, per sua stessa natura, è in perenne mutamento, costringendo i legislatori, sia a livello nazionale che europeo, a rincorrere l'innovazione tecnologica in un'autentica corsa contro il tempo, con l'obiettivo di garantire tempestività, efficacia e pertinenza delle norme, prevenendo al contempo la colonizzazione normativa da parte di attori extra-europei nei nuovi spazi della rete[11].

L'intreccio normativo che si è creato nell'ordinamento europeo – comprendente, ad esempio, disposizioni sul trattamento dei dati personali, obblighi imposti alle grandi piattaforme digitali e regolamentazioni sull'impiego dell'intelligenza artificiale – configura un complesso e articolato ecosistema giuridico[12]. In questo scenario, il

---

[9] Bernhardt L., Dewenter R., Collusion by code or algorithmic collusion? When pricing algorithms take over, European Competition Journal, Vol. 16, Iss 2-3, pp. 312-342. Una breve disamina sulle categorizzazioni effettuate in dottrina verrà effettuata al par. 2.3.1.

[10] Un esempio è la centralità, per le teorie tradizionali e gli strumenti del diritto della concorrenza, del parametro del *consumer welfare*: la natura gratuita di molti servizi digitali è un ostacolo alla definizione di comportamenti come anticompetitivi, o problematici, da parte di soggetti in posizione dominante. Di più in Munari F., Competition on Digital Markets: An Introduction, in Calzolari L. et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of bid data, Giappichelli Editore, 2024, pp. 32 e ss.

[11] Andriychuk O., EU Digital Competition Law : Starting from Scratch, in Engel A., Groussot X., Petursson G.T. (eds.), New Directions in Digitalisation. Perspectives from EU Competition Law and the Charter of Fundamental Rights, Springer, 2025, p. 50: "It is simply not enough merely to detect, prevent, deter, and sanction anticompetitive conduct. Not only because the defence bar had learned too well how to use different juristic, economic, and behavioural strategies delaying and mitigating the outcomes of every ex-post investigation. Even if the mechanism of ex-post enforcement would be finetuned, it would still be insufficient to revive competition in digital markets. The function of ex-post competition law is to protect competition—not to promote it."

[12] In ordine di citazione, *GDPR* ovvero Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento

diritto della concorrenza si è trovato ad affrontare il tema della regolamentazione delle piattaforme digitali di grandi dimensioni, le quali sollevano questioni cruciali non solo sotto il profilo della concorrenza, ma anche rispetto ai principi fondamentali di libertà di mercato[13]. Tali piattaforme detengono un potere economico e infrastrutturale tale da collocarle in una posizione dominante, spesso di tipo esclusivo, all'interno del settore digitale in cui operano. Questo dominio è reso possibile, tra l'altro, da una dinamica intrinseca all'ecosistema digitale, identificabile nel principio del *first come first served*: i primi operatori ad accedere a un determinato servizio online tendono a consolidare una posizione di controllo quasi monopolistico, ponendo le basi per la loro qualificazione come *gatekeepers*[14]. Il ritardo con cui si è intervenuti in questo contesto ha consentito la diffusione di pratiche commerciali discutibili, successivamente oggetto di indagine da parte delle autorità antitrust e scrutinio giudiziario[15].

In risposta a queste criticità, il legislatore europeo ha adottato una regolamentazione *ex ante* volta a prevenire gli abusi di posizione dominante prima ancora che si

---

dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati); *DMA* Regolamento UE 2022/1925 del Consiglio e del Parlamento Europeo, del 14 settembre 2022, relativo a mercati equi e contendibili nel settore digitale e che modifica le direttive (UE) 2019/1937 e (UE) 2020/1828 (regolamento sui mercati digitali); e AI Act ovvero Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n, 300/2008, (UE) n, 167/2013, (UE) n, 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale).

[13] Caratozzolo G., The Digital Markets Act in action: analysis of the early practice of the Commission, Eurojus, Fascicolo 3, 2024, pp. 141-154.

[14] Hovenkamp H., Antitrust and Platform Monopoly, pp. 1952-2051.

[15] Hutchinson C. S., Treščáková D., Tackling gatekeepers' self-preferencing practices, European Competition Journal, Vol. 18, n. 3, 2022, pp. 567-590; Mandrescu D., Tying and bundling by online platforms – Distinguishing between lawful expansion strategies and anti-competitive practices, Computer Law & Security Review, Volume 40, 2021, Article 105499. In Unione europea: Tribunale, sentenza 10 novembre 2021, Google LLC, anciennement Google Inc. e Alphabet, contro Commissione Europea, Causa T-612/17, ECLI:EU:T:2021:763; poi impugnato in Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza 10 settembre 2024, Google LLC e Alphabet Inc. contro Commissione europea, causa C-48/22 P ,ECLI:EU:C:2024:726. Tribunale, sentenza 14 settembre 2022, Google e Alphabet/Commissione (Google Android), causa T-604/18, ECLI:EU:T:2022:541. Impugnato, al momento sono state pubblicate le conclusioni dell'avvocato generale Kokott, pubblicate il 19 giugno 2025, Google e Alphabet contro Commissione, causa C-738/22 P, ECLI:EU:C:2025:463. Su Apple: https://www.bbc.com/news/world-us-canada-68628989 e https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_3706 . Una delle autorità garanti più proattive è quella italiana, di cui l'ultima istruttoria aperta nei confronti di Meta: https://www.agcm.it/media/comunicati-stampa/2025/7/A576 .

manifestino, il *Digital Market Act* (DMA)[16]. L'origine del DMA risiede nella necessità di colmare un vuoto normativo rispetto a un mercato, quello digitale, che sfuggiva ai tradizionali schemi definitori del diritto della concorrenza[17]. Esso trova la sua base giuridica nell'art. 114 TFUE ma, pur essendo uno strumento volto alla regolamentazione dei mercati digitali, tiene ovviamente conto delle norme europee in materia di concorrenza, il legislatore prevedendo la necessità di coordinamento e di non preclusione di questa disciplina anche alle piattaforme denominate come *gatekeepers*[18]. Tuttavia, la possibile sovrapposizione tra la nuova regolamentazione e la normativa esistente ha suscitato interrogativi dottrinali, in particolare in relazione al principio del *ne bis in idem* e al rapporto tra il DMA e l'art. 102 TFUE[19]. Si può sostenere che la vera funzione del DMA non sia tanto quella di innovare il diritto della concorrenza, quanto piuttosto di offrire una cornice regolatoria per l'identificazione delle piattaforme che superano determinate soglie dimensionali e funzionali, incidendo in maniera riflessa, ma non esclusiva, sul sistema concorrenziale[20]. Oltre che prevedere un nuovo metodo di rilevamento della posizione dominante, ossia i criteri che portano alla definizione di una piattaforma come *gatekeepers,* ad essere modificato non è il diritto sostanziale della concorrenza, quanto più il quadro normativo di obblighi *ex ante* e l'*enforcement* della nuova disciplina[21]. Tale premessa consente di affermare che gli istituti tradizionali del diritto antitrust continuano a rivestire un ruolo di primaria importanza nel contesto digitale contemporaneo.

[16] Regolamento DMA, sopra citato.
[17] Bongartz P., Langenstein S., Podszun R., The Digital Markets Act: Moving from Competition Law to Regulation for Large Gatekeepers, Journal of European Consumer and Market Law, Vol. 10, Iss. 2, 2021, pp. 60-67.
[18] Engel A. Groussot X., Holmberg E., The Digital Markets Act and the Principle of Ne Bis in Idem: A revolution in the Enforcement of EU Competition Law?, in Engel A., Groussot X., Petursson G.T. (eds.), New Directions in Digitalisation. Perspectives from EU Competition Law and the Charter of Fundamental Rights, Springer, 2025, pp. 187-218.
[19] Komninos A., The Digital Markets Act: How Does it Compare with Competition Law?, Portale di diritto europeo ed internazionale, 2022; Messina M., Il ne bis in idem nel diritto europeo della concorrenza: segnali di uniformità applicativa nell'Unione?, Ordine Internazionale e diritti umani, supplemento al n. 3, 2023, pp. 170-182.
[20] Bongartz P., Langenstein S., Podszun R., op. cit.
[21] Caratozzolo G., op. cit.

In continuità con la struttura sistematica delineata nella Parte Prima dell'elaborato, si procederà all'analisi dell'art. 101 TFUE, con particolare attenzione alle intese restrittive della concorrenza e alle ipotesi di esenzione eventualmente applicabili, valutate in relazione ai due versanti del mercato: da un lato, le intese tra lavoratori, le quali potrebbero rientrare, in determinati casi, nell'alveo della contrattazione collettiva; dall'altro, le intese datoriali e l'incidenza dell'impiego di strumenti algoritmici in esse. La qualificazione degli accordi tra lavoratori come forma di contrattazione collettiva apre alla possibilità di un'esenzione dal divieto ex art. 101 TFUE, sempre che l'intesa sia oggettivamente orientata al miglioramento delle condizioni di lavoro. Tuttavia, se a livello europeo e nazionale si cerca di stimolare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva a favore dei lavoratori su piattaforma, alcuni rilevanti ostacoli giuridici ne impediscono un riconoscimento armonizzato[22]. Inoltre, si approfondirà il ruolo dell'algoritmo nella collusione tra piattaforme o datori di lavoro, in particolare quando ad essere sfruttato è il suo ruolo di gestione automatizzata del rapporto di lavoro.

A completamento del quadro, si esaminerà la possibilità di una lettura estensiva dell'art. 102 TFUE come strumento per la tutela dei diritti dei lavoratori nel contesto digitale, prendendo in considerazione alcune pratiche ricorrenti da parte delle piattaforme che potrebbero configurare un abuso di posizione dominante. È opportuno ricordare, a tal proposito, che con l'entrata in vigore del DMA la disciplina applicabile alle piattaforme dipende dalla loro qualificazione o meno come *gatekeepers*: nel caso

[22] Il primo è sicuramente rappresentato dalla classificazione giuridica dei lavoratori su piattaforma: in quanto generalmente inquadrati come lavoratori autonomi, le intese tra loro stipulate sono suscettibili di rientrare nel campo di applicazione delle norme antitrust. La Commissione Europea, negli Orientamenti del 2022, precedentemente analizzati, ha affrontato direttamente la questione, precisando che la valutazione dell'intesa collettiva deve tener conto del suo oggetto concreto: solo se finalizzata alla tutela delle condizioni lavorative potrà godere di un'esenzione. Al contrario, intese con finalità anticoncorrenziali, come la spartizione geografica del mercato, restano vietate. A fronte di tale quadro, se la questione classificatoria può essere in parte affrontata mediante una lettura funzionale delle attività lavorative, un ostacolo tuttora insormontabile è costituito dall'assenza, in molti ordinamenti nazionali, di una disciplina esplicita in materia di contrattazione collettiva per lavoratori autonomi individuali. Sebbene alcuni Stati membri si siano mossi in tale direzione, la necessità di una normativa nazionale in materia è richiamata nella Direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme. Cfr. Lamannis M., Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives, ETUI report, n. 2, 2023.

in cui tale attribuzione venga riconosciuta, esse saranno soggette non solo alle regole tradizionali del diritto antitrust, ma anche a obblighi *ex ante* mirati a contenere e prevenire l'esercizio arbitrario del loro potere di mercato. L'analisi che seguirà si concentrerà principalmente su casi in cui le piattaforme non rientrano nei criteri definitori del DMA, senza escludere, tuttavia, il riferimento a eventuali divergenze o criticità che potrebbero emergere qualora tale normativa trovi applicazione[23]. Come per il mercato tradizionale, verranno ricostruiti gli elementi fondamentali dell'art. 102 TFUE – mercato rilevante, posizione dominante e abuso di quest'ultima – adattando alla dimensione digitale l'impostazione proposta nella Parte Prima. Infine, verranno presentanti alcuni casi esemplificativi di abuso di posizione dominante nel mercato digitale del lavoro, utili a tradurre in esempi concreti le categorie giuridiche discusse.

L'obiettivo del capitolo è quindi una ricostruzione dei profili applicativi del diritto antitrust al mercato del lavoro nella sua sfera digitale. Anticipando in questa sede le conclusioni, tale applicazione è auspicabile, non solo nella prospettiva di tutela presentata come centrale in questa tesi, ma anche in considerazione del quadro normativo generale sul tema del lavoro digitale.

[23] Questa delimitazione è stata determinata sulla base della lista delle piattaforme attualmente riconosciute come *gatekeepers,* nessuna delle quali è una piattaforma di lavoro nell'eccezione definita nel Capitolo III. https://digital-markets-act.ec.europa.eu/gatekeepers_en?prefLang=it

2. L'articolo 101 TFUE nel mercato digitale del lavoro

La disciplina dell'art. 101 TFUE, volta a preservare l'integrità del mercato contrastando le intese restrittive della concorrenza, ha trovato applicazione nel settore dei beni e dei servizi digitali a seguito di un adattamento alle sue specificità[24]. L'ambito lavorativo, tuttavia, ha inizialmente condiviso la sorte del mercato tradizionale, rimanendo ai margini dell'attenzione applicativa. Nondimeno, è significativo osservare come, nel contesto della rapida evoluzione digitale, l'interesse verso il mercato del lavoro sia emerso proprio in tale scenario e, in particolare, verso le forme di lavoro mediate da piattaforme[25]. La questione relativa alla necessità di estendere l'applicazione del diritto antitrust anche al mercato digitale del lavoro si impone, pertanto, come un dato fattuale: tale applicazione si è concretamente verificata, determinando il superamento del divario artificioso creatosi tra diritto della concorrenza e diritto del lavoro[26].

Nel contesto del mercato digitale del lavoro, l'applicazione dell'art. 101 TFUE richiede una distinzione tra il lato della domanda e quello dell'offerta come nel caso del mercato tradizionale. Tuttavia, tale distinzione incontra rilevanti difficoltà definitorie e concettuali. In particolare, indentificare il lato della domanda con i datori di lavoro, come in precedenza effettuato, risulta problematico, poiché le piattaforme digitali possono presentarsi come meri intermediari tra chi offre e chi richiede la prestazione lavorativa[27]. La domanda, fattualmente intesa, deriva da un utente che utilizza la piattaforma a scopo di ricercare un prestatore che effettui il servizio al quale è interessato. In questa sede si intende chiarire come l'indagine antitrust del lato della

[24] Si può citare, come esempio, la sentenza del 19 settembre 2024, Booking.com BV e Booking.com GmbH contro 25 hours Hotel Company Berlin GmbH e altri (Caso Booking), causa C-264/23, ECLI:EU:C:2024:764.

[25] A titolo esemplificativo, si rimanda ai più volte citati Orientamenti in materia di contrattazione collettiva per lavoratori autonomi individuali, commentati Capitolo I par. 2.4. La prima decisione della Commissione in materia di cartelli nel mercato del lavoro riguarda le piattaforme di distribuzione di cibo, adottata il 2 giugno 2025 Case AT.40795 – Food Delivery Services, C(2025) 3304 final (in seguito *Food Cartel Decision*).

[26] Posner E.A., The New Labor Antitrust, Antitrust Law Journal, Vol. 86, no. 2, 2024, p. 503-578.

[27] Capitolo III par. 2.

domanda del mercato digitale del lavoro verrà svolta nei confronti della piattaforma, tenendo in considerazione la sua multilateralità e le complessità che da essa derivano[28]. Similmente, il lato dell'offerta, costituito dai lavori, non sempre si configura come interamente subordinato, ma può includere soggetti genuinamente autonomi. Il rischio è quello di una semplificazione eccessiva, assimilando tutti i soggetti in un'unica figura, tralasciando la varietà di situazioni contrattuali e di autonomie effettive[29].
Questa cornice introduttiva è necessaria per la valutazione delle possibilità e modalità di applicazione della disciplina sulle intese restrittive della concorrenza al lavoro su piattaforma. La direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro su piattaforma e le discipline nazionali in materia sono sicuramente strumenti rilevanti nel diradare i dubbi sulla questione della qualificazione dei soggetti coinvolti, ma non sono in grado di risolvere in toto la problematica[30]. Di ciò se ne dovrà tenere conto al momento della valutazione, da parte della rete delle autorità garanti della concorrenza degli Stati membri e della Commissione, di comportamenti potenzialmente lesivi del gioco della concorrenza.

2.1. L'architettura trittica della collusione: interazioni tra, con e sulle piattaforme digitali

Nell'analisi delle potenzialità collusive nell'ambito delle piattaforme digitali è possibile individuare tre livelli, la cui distinzione è basata sui soggetti coinvolti dall'intesa[31].

---

[28] Hiessl C., The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 42, no. 2, Winter 2021, pp. 465-518; Koen F., Fuenfschilling L., The Rise of Online Platforms and the Triumph of the Corporation, Sociologica, Vol. 14, no. 3, 2020, pp. 101-113.
[29] Capitolo III par. 4.
[30] Capitolo III par. 5.2.
[31] Fend. H., The Case For the Digital Platform Act: Market Structure and Regulation of Digital Platforms, Roosevelt Institute Public Knowledge, 2019, p. 73, distingue tra *competition between platforms* e *competition on the platform*. Partendo da questa distinzione, in materia di intese collusive si è preferita una tripartizione basata sui soggetti potenzialmente coinvolti: piattaforma-piattaforma; piattaforma-lavoratori su piattaforma; lavoratori su piattaforma-lavoratori su piattaforma.

Il primo livello di accordo restrittivo della concorrenza concerne il possibile scenario di una collusione verticale tra la piattaforma e i lavoratori che operano al suo interno. Tale forma di intesa appare, tuttavia, di difficile concretizzazione, per una duplice motivazione. Innanzitutto, la fissazione dei prezzi della prestazione, ovvero la previsione algoritmica della retribuzione per mansione, è uno degli elementi fondamentali decisi dalla piattaforma dell'incontro tra gli utenti che offrono la prestazione e coloro che la ricercano[32]. Secondariamente, ma non di minore rilevanza, i lavoratori non dispongono, nella generalità dei casi, di un potere di mercato sufficiente a influenzare in maniera significativa le condizioni di un eventuale accordo con le piattaforme, risultando piuttosto soggetti passivi e potenziali vittime di tali pratiche[33]. Ciò nondimeno, tale possibilità collusiva merita di essere evidenziata, vista la diffusione di forme di contrattazione collettiva spontanea tra piattaforme e lavoratori. In assenza di un chiaro quadro legislativo, sussiste il rischio che l'applicazione del diritto antitrust a tali pratiche produca un punto di tensione e frizione tra la tutela dei lavoratori e quella della concorrenza ottenuta tramite l'applicazione dell'art. 101 TFUE[34]. Tale problematica sarà oggetto di un'analisi più approfondita nel prosieguo[35].

Il secondo livello è rappresentato dalla collusione orizzontale tra piattaforme, ossia tra operatori che agiscono sul medesimo mercato[36]. Un recente esempio di ciò è il cartello sanzionato dalla Commissione nel giugno 2025, in cui due piattaforme del settore delle consegne di alimenti ad opera di ciclofattorini hanno agito in maniera collusiva[37]. I soggetti sanzionati dalla Commissione si erano accordati per non assumere i reciproci

[32] Horton J.J., The Effects of Algorithmic Labor Market Recommendations: Evidence from a Field Experiment, Journal of Labor Economics, Vol. 35, Iss. 2, 2017. pp. 345-385.
[33] Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), *Uber Cabify Bolt*, S/0005/20, 12 marzo 2025 https://www.cnmc.es/sites/default/files/5838401.pdf .
[34] Bogg A., The legal framework of worker voice in the platform economy, in Missing Voice? Worker Voice and Social Dialogue in the Platform Economy, Wilkinson A., et al (eds.), Elgar Publishing, 2022 pp. 20-47.
[35] Cfr. par. 2.2.
[36] Fend H., op. cit., si riferisce a questo livello come "*competition between platform*".
[37] *Food Delivery Decision,* sopra citata.

impiegati (*no-poach*)[38], per scambiare informazioni commerciali sensibili[39] e per la distribuzione dei mercati nazionali[40]. È la prima decisione da parte del garante europeo della concorrenza che concerne il mercato del lavoro, concretizzando quanto previsto dal *Policy Brief* pubblicato nel 2024[41].

Per quanto riguarda le azioni collusive direttamente volte ad incidere sul mercato del lavoro, le parti si erano inizialmente impegnate in un accordo di non assunzione del tipo *no-hire*[42], di fatto bilaterale, senza limitazioni geografiche o temporali e rivolto ai lavoratori che avevano ricoperto incarichi di livello manageriale o *senior* nei 12 mesi precedenti ad esso. In seguito, l'accordo è stato modificato, estendendosi a tutta la rete sussidiaria di una delle due compagnie coinvolte[43]. Successivamente e in aggiunta al primo, le parti si sono accordate per un patto di non assunzione generico, nuovamente senza limitazione geografica o temporale e, questa volta, non circoscritto a una specifica categoria di lavoratori (*key employees*), senza che però vi fossero riferimenti specifici ai ciclofattorini o ai lavoratori autonomi individuali[44]. I due accordi sono stati valutati come una violazione unica e continuativa alla luce dell'art. 101 TFUE e non di carattere ancillare, quindi senza che potesse essere applicato il paragrafo 3 dell'articolo in questione[45]. La collusione tra piattaforme può dunque avvenire nelle forme più classiche, con scambi di informazioni e istruzioni, tramite *e-mail* o messaggistica, come nel caso sopra menzionato, o attraverso l'utilizzo degli algoritmi. Quest'ultimo tipo di collusione presenta particolari sfide per gli interpreti del diritto, viste le differenti forme che può assumere, e verrà più nel dettaglio analizzato nel paragrafo dedicato[46].

---

[38] Ivi, pp. 8-10, ptt. 25-36.
[39] Ivi, pp. 10-12, ptt. 37-47.
[40] Ivi, pp. 12-13, pt. 48.
[41] Capitolo I par. 3.1.
[42] Questa determinata categoria di *no-poach* riguarda l'imposizione di non assumere i soggetti identificati dal patto anche qualora fossero gli stessi, in maniera autonoma, a mandare la candidatura per essere assunti.
[43] *Food Delivery Decision*, p. 8, ptt. 27 e 29.
[44] Ivi, p. 10, pt. 35.
[45] Ivi, p. 18, pt. 74.
[46] Cfr. Capitolo IV par. 2.3.

Il terzo livello riguarda la possibile collusione orizzontale tra gli utenti della piattaforma, qui con particolare riferimento ai lavoratori[47]. In tale prospettiva, la classificazione dei lavoratori come subordinati o autonomi è dirimente nell'attuale concezione dell'applicazione del diritto antitrust. Questo binarismo non risponde però alle esigenze di tutela che si propone siano obiettivo del diritto in questione, né tantomeno si ritrovano negli interventi delle autorità garanti della concorrenza: è il caso degli orientamenti del 2022 della Commissione, dove si cerca di superare la distinzione di tutela basata sulla classificazione del lavoratore, almeno per quanto riguarda la contrattazione collettiva e il suo rapporto con l'art. 101 TFUE.

Risulta pertanto essenziale la corretta valutazione dell'oggetto dell'accordo, al fine di stabilire se lo stesso possa beneficiare, o meno, delle esenzioni riconosciute per i lavoratori nel mercato tradizionale del lavoro. L'intesa, infatti, può essere genuinamente volta al miglioramento delle condizioni lavorative in un ambito in cui la contrattazione collettiva fatica ad emergere, o potrebbe essere volto a produrre effetti distorsivi della concorrenza. A titolo esemplificativo, un'iniziativa volta a negoziare un compenso minimo per mansione completata presenta una natura e finalità diverse rispetto a un accordo volto alla ripartizione geografica delle zone dove potrebbero essere assegnate le mansioni[48]. Questo terzo livello di possibile collusione, inoltre, tende ad intersecarsi con il primo scenario precedentemente analizzato, nelle forme spontanee di contrattazione collettiva: una volta raggiunto accordo tra gli utenti su quelli che sono i contenuti dell'accordo, si cerca il coinvolgimento della piattaforma. Questa forma ibrida di intesa, divisa tra una genuina emersione della contrattazione collettiva e le potenzialità anticoncorrenziali che un accordo può celare, impone un'attenzione particolare ed è di seguito oggetto di analisi specifica.

[47] Xu R., Li G., Sheng V.S., Detecting worker collusion in crowdsourcing: Methods, datasets, and challenges, Expert Systems with Applications, Vol. 294, 2025, pp. 1-9.
[48] Orientamenti 2022, p. 7, Esempio 1.

2.2. Le intese tra lavoratori su piattaforma: è possibile una contrattazione collettiva?

Analizzando il rapporto tra contrattazione collettiva digitale e art. 101 TFUE, emergono due principali problematiche. La prima, riguardante il lato datoriale, è l'assenza di una chiara definizione delle piattaforme come datori di lavoro, dunque, soggetti che possono accedere a questo particolare tipo di intesa. La seconda, riguarda la diffusa assenza di legislazione nazionale in materia di contratti collettivi per la specificità del lavoro su piattaforma[49]. Le intese che sono spontaneamente emerse negli anni rischiano pertanto di essere oggetto di censura, in quanto non conformi ai criteri previsti dall'eccezione *Albany*, elaborati in un contesto storico in cui un'evoluzione di questo tipo risultava difficilmente prevedibile.

La definizione delle piattaforme di lavoro come soggetti datoriali è fondamentale affinché trovino applicazione le diverse tutele giuslavoristiche. Le piattaforme hanno strenuamente costruito l'immagine dell'economia di piattaforma come un luogo di aggregazione e incontro di lavoratori autonomi. In letteratura si sottolinea come ciò si rifletta anche nel linguaggio utilizzato: i lavoratori diventano *partner*, lo stipendio viene presentato come una fattura, l'assunzione un *onboarding*[50]. Rifuggendo la classificazione come datore di lavoro, la piattaforma non può accedere alla contrattazione collettiva tradizionale come firmataria. Non può però sottrarsi all'essere classificata come impresa ai sensi del diritto della concorrenza. Il rischio è dunque che qualsiasi tipo di accordo tra lavoratori su piattaforma e la piattaforma stessa venga censurato alla luce dell'art. 101 TFUE, in quanto non applicabile l'eccezione *Albany* in assenza del datore di lavoro nel quadro formale della contrattazione collettiva[51].

[49] Cfr. Danesin G., La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2023, pp. 2-26.

[50] Piasna, A., Digital labour platforms and social dialogue at EU level: How new players redefine actors and their roles and what this means for collective bargaining. Social Policy & Administration, Vol. 58, Iss. 4, 2024, pp. 570-571.

[51] Questo perché seppure la giurisprudenza si sia concentrata sulla parte contrattuale dei lavoratori, la contrattazione collettiva, oltre che essere migliorativa delle condizioni di lavoro, deve avvenire all'interno di quelle che sono le procedure previste dal legislatore nazionale. Non è al momento

L'elemento della difficoltà classificatoria del lato datoriale si intreccia con l'assenza di un chiaro quadro legislativo, a livello nazionale, delle procedure di trattazione e conclusione di accordi collettivi per i lavoratori diversi da quelli chiaramente classificati come subordinati[52].

In tale contesto emerge la necessità di ripensare i tradizionali strumenti di rappresentanza collettiva, nonché di chiarire l'ambito di applicazione delle eccezioni antitrust, giurisprudenziali o derivanti da atti della Commissione, in questo particolare mercato. La frammentazione che caratterizza il lavoro su piattaforma, unita all'asimmetria strutturale tra piattaforme e lavoratori, impone di interrogarsi sulla possibilità e sui limite di forme di contrattazione collettive che vadano oltre al modello tradizionale, senza per questo ricadere nella sanzione delle intese restrittive della concorrenza[53].

Spostando dunque l'analisi sull'altro versante del mercato, l'associazionismo sindacale nel settore digitale è un fenomeno particolare: da un lato, la possibilità di utilizzare le piattaforme permette di creare estese reti di comunicazione, confronto e aggregazione; dall'altro, il lavoro digitale tende all'isolamento della persona, con un effetto disaggregante[54]. Il soggetto lavoratore, indipendentemente dalla qualificazione, non ha un luogo fisico di lavoro in cui recarsi, non conosce i colleghi con i quali si interfaccia, solitamente viene gestito da un algoritmo[55]. Il lavoratore non si sente così parte di un gruppo, ma un singolo nell'immenso panorama del *web*. La forza contemporaneamente centrifuga e centripeta del mezzo digitale è un tassello nella complessità che caratterizza la sindacalizzazione dei lavoratori su piattaforma.

---

previsto che un soggetto che non sia classificato come datoriale possa essere ricompreso, come controparte di quella sindacale/dei lavoratori, all'interno di questa procedura. Cfr. Monti G., Collective labour agreements and EU competition law: five reconfigurations, European Competition Journal, 2021, pp. 717 e ss.

[52] Battista L., Accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, diritto della concorrenza e piattaforme digitali: verso un parziale superamento degli ostacoli anticoncorrenziali euro-unitari, in Lunardon F., Menegatti E. (eds.), I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale, Italian Labour Law e-Studies, Vol. 3, 2024, pp. 17-34.

[53] *Ibid.*

[54] Pezzini G., Trade Unions, platform Work and Algorithms: a Difficult Relationship?, in Menegatti E. (ed.), Law, Technology and Labour, Vol. 1 in Italian Labour Law e-Studies, 2023, pp. 167-177.

[55] *Ibid.*

Un'altra questione aperta riguarda la classificazione dei lavoratori che sono coinvolti dall'associazionismo sindacale. Se dai tempi della sentenza *FNV Kunsten* è codificata l'esclusione dalla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi[56], i lavoratori atipici oggetto di analisi sono da considerarsi un fattore di incertezza maggiore per i sindacati, in quanto un accordo collettivo avente ad oggetto la loro tutela potrebbe essere considerato un accordo tra imprese e cadere nella censura dell'art. 101 TFUE come intesa restrittiva della concorrenza[57]. Con la pubblicazione degli orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali, precedentemente commentati, la problematica del potenziale conflitto con la legislazione in materia di concorrenza può dirsi parzialmente superata[58]. Infatti, la Commissione ha ravvisato la necessità, e quindi la possibilità, di una contrattazione collettiva che abbia ad oggetto i lavoratori su piattaforma, riconoscendo la vulnerabilità dei soggetti coinvolti in questa modalità di lavoro, sempre più tipica ma ancora largamente deregolarizzata[59]. Gli orientamenti prevedono così un'estensione dell'eccezione *Albany* anche agli accordi collettivi che concernono i lavoratori su piattaforme digitali. Tale estensione, tuttavia, opera comunque in maniera residuale. Infatti, i lavoratori genuinamente subordinati, nonché coloro che possono avvalersi della conversione contrattuale prevista dall'art. 5 della direttiva 2831/2024, restano coperti dalle tradizionali forme di contrattazione collettiva.

La portata innovativa della comunicazione della Commissione riguarda dunque i lavoratori che, pur non potendo accedere alla conversione contrattuale in ragione della mancata integrazione dei criteri fissati dalla legislazione nazione di attuazione, non possono essere considerati del tutto autonomi rispetto alla piattaforma[60] e coloro che

[56] Capitolo I par. 2.3
[57] Campo Comba M., op. cit., p. 69.
[58] Capitolo I par. 2.4.
[59] Pallini M., L'approccio "rimediale" della Commissione UE alla tutela del diritto di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2023, pp. 1-14.
[60] Questa ipotesi di parasubordinazione – la cui effettiva portata potrà essere valutata soltanto al momento dell'emanazione della normativa nazionale di attuazione – trae origine dall'esperienza dei criteri già accolti dalla legislazione spagnola e da quelli inizialmente proposti nella prima bozza della Direttiva. Trattandosi di parametri strettamente connessi a esperienze concrete, ossia a fattispecie *de*

risultano formalmente e sostanzialmente autonomi. Per tali soggetti, l'estensione dell'eccezione consente di ricondurre i loro accordi collettivi al di fuori dell'applicazione dell'art. 101 TFUE, garantendo uno spazio di tutela che altrimenti resterebbe precluso[61].

La regolamentazione della contrattazione collettiva per i lavoratori su piattaforma è rimessa, in ultima istanza, all'intervento dei legislatori nazionali, chiamati a definire le modalità di dialogo e di stipulazione degli accordi. La normativa degli Stati membri, in questo ambito si trova attualmente in una fase embrionale e non presenta ancora un quadro consolidato[62]. La direttiva 2831/2024, nelle disposizioni di chiusura, impegna espressamente gli Stati membri a promuovere il ruolo delle parti sociali e ad incoraggiare l'esercizio della contrattazione collettiva, offrendo così un margine significativo di sviluppo[63]. Sarà dunque in sede di attuazione che i legislatori nazionali avranno l'opportunità di intervenire direttamente sulla materia, delineando strumenti e procedure idonei a favorire l'effettiva emersione di dinamiche collettive nel lavoro su piattaforma.

Questa lacuna normativa non ha impedito la comparsa dei primi accordi a tutela dei lavoratori su piattaforma, limitati settorialmente e ancora in via sperimentale[64]. Gli studi più aggiornati mostrano che in solo dieci degli Stati UE vi sono state iniziative di dialogo sociale e contrattazione collettiva[65]. Il timore del possibile contrasto con la disciplina della concorrenza è stato in alcuni casi fondato, come per l'accordo *Hilfr*,

---

facto emerse in relazione a specifiche piattaforme e ai loro peculiari *modus operandi*, eventuali mutamenti nelle modalità di organizzazione delle prestazioni o nei comportamenti delle piattaforme potrebbero ostacolare il riconoscimento della subordinazione formale per attività che, nella sostanza, ne presentano i tratti caratteristici. Tale potenziale criticità deriva dalla rigidità insita nella formulazione letterale dei criteri.

[61] Dessì O., Accordi collettivi dei "platform worker", lavoro autonomo e antitrust nel diritto dell'Unione Europea, Federalismi.it, Focus Lavoro, persona, tecnologia, n. 6, 2025, p. 136.

[62] Danesin G., op. cit., pp. 2-26.

[63] Direttiva 2831/2024, art. 25.

[64] Lamannis M., Mobilitazione e contrattazione collettiva: uno sguardo all'azione dei sindacati tradizionali nel settore del *food delivery*, in Aniballi V., et al (eds.) Il diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del convegno italo-brasiliano 26 e 27 maggio 2021, pp. 650-575.

[65] Lamannis M., Collective bargaining in the platform economy, op. cit. Le iniziative registrate sono 52, di cui la maggior parte riguarda il settore della *food delivery* (37), e geograficamente maggiormente concentrate in Italia (19), seguita dalla Spagna (9) e dai paesi nordici complessivamente considerati (10) (dati estrapolati dai grafici a pagina 15 e 16).

considerato in conflitto con la disciplina della concorrenza dall'autorità garante danese nel 2020[66]. Se il problema della classificazione dei lavoratori potrebbe oggi considerarsi superato grazie agli orientamenti del 2022, alcune discrepanze non possono essere colmate se non con un intervento legislativo nazionale che crei una disciplina minima[67].

È necessario qui menzionare che la contrattazione collettiva classicamente intesa non è la sola modalità di accordo emersa all'interno degli Stati membri. Il sindacato, nella sua accezione più tradizionale, è il soggetto storicamente e politicamente avvantaggiato nel rispondere alla necessità di migliorare le condizioni di lavoro tramite un accordo con il lato datoriale, ma che non si è sempre dimostrato flessibile di fronte a quelli che sono i nuovi equilibri di potere e dinamiche del mercato digitale[68]. Sono quindi sorte spontanee associazioni informali di aggregazione dei lavoratori su piattaforma, principalmente nel settore della consegna del cibo, le quali hanno portato a termine accordi con le piattaforme[69]. Il clima informale ha contribuito alla partecipazione di queste ultime, che non vedendosi imposte la formalità del ruolo del datore di lavoro, hanno accolto le richieste in maniera diffusa. Accanto ai sindacati tradizionali e le associazioni spontanee si segnala la diffusione, a livello internazionale e non solo europeo, di un movimento cooperativistico basato su piattaforme digitali[70]. L'idea comune alla base delle diverse cooperative è che attraverso la riappropriazione dello spazio digitale, ossia la spartizione delle quote di proprietà della piattaforma di

[66] https://en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr

[67] Un esempio di discrepanza dovuta alla mancanza di una base legislative armonizzata è il caso dell'accordo norvegese di Foodora, che riguarda solo i fattorini che utilizzano la bicicletta. Coloro che utilizzano la macchina sono considerati lavoratori autonomi e quindi non possono far parte di associazioni sindacali o essere tutelati da contratti collettivi. Cfr. Lamannis M., Collective bargaining in the platform economy, op. cit., p. 41.

[68] Maccarrone V, et al, E pluribus union(s) ? Assessing the diversity of organisation among food delivery couriers across Europe, in Vandaele K., Rainone S. (eds.), The Elgar Companion to Regulating Platform Work. Insights from the Food Delivery Sector, 2025 pp. 59-75.

[69] *Ibid.*

[70] Trebor Scholz R., Own This! How Platform Cooperatives Help Workers Build a Democratic Internet, Verso Books, 2023.

lavoro, si possa garantire migliori condizioni di lavoro a chiunque si interfacci con la stessa[71].

Se la risposta al quesito sull'ammissibilità della contrattazione collettiva nel mercato digitale del lavoro è da considerarsi positiva, le possibili soluzioni alle complessità derivanti dall'applicazione dell'art. 101 TFUE devono essere approfondite. Una prima criticità concerne, come menzionato, l'individuazione dei soggetti coinvolti dall'accordo. Dal lato dei lavoratori, la combinazione delle tutele previste dalla Direttiva 2831/2024 e gli orientamenti della Commissione del 2022 consente di affermare che, indipendentemente dalla classificazione contrattuale, essi possano accedere alla contrattazione collettiva. Resta invece più problematica la posizione del lato datoriale. Fino a quando le piattaforme non saranno qualificate in modo univoco come datori di lavoro, persiste il rischio che qualsiasi forma di intesa con i lavoratori venga letta come un accordo anticoncorrenziale in violazione dell'art. 101 TFUE. Ciò avviene perché, in assenza di un riconoscimento del lato datoriale, non è giuridicamente configurabile una vera e propria contrattazione collettiva, con la conseguenza che ogni intesa rischia di essere attratta automaticamente nell'ambito di applicazione del divieto.

Da questo dato fattuale emerge la necessità di un ripensamento dell'indirizzo – formalistico – adottato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, spostando l'attenzione non tanto sulla qualificazione formale dei soggetti, quanto piuttosto sull'oggetto dell'accordo, ossia il miglioramento delle condizioni di lavoro. Per quanto riguarda il lavoro digitale, dove la questione classificatoria dei soggetti coinvolti continua a costituire un nodo centrale, sarebbe opportuno adottare un'interpretazione che, limitatamente all'*enforcement* del diritto della concorrenza, escluda gli accordi in questione dall'ambito di applicazione dell'art. 101 TFUE in virtù del loro contenuto e della loro finalità. In questo senso, si potrebbe valorizzare la possibilità che l'eccezione sia fondata sulla generale finalità sociale della contrattazione collettiva, con un

[71] Christiaens T., Platform cooperativism for the Uberworked, Organization, Vol. 32 no. 5, 2024, pp. 1-4.

approccio sostanzialista anziché connesso alle forme e procedure dell'accordo[72]. Dalla pubblicazione della sentenza *Albany* il mercato del lavoro ha subito profonde trasformazioni, che giustificano il superamento delle condizioni più stringenti dell'eccezione per non vederla svuotata della sua efficacia nella tutela sociale.

Questo orientamento sostanziale supererebbe anche le problematiche che si pongono sotto il profilo formale degli accordi. La limitazione della tutela ai soli contratti collettivi tradizionali, adottati secondo la normativa e procedura prevista dagli Stati membri, comporta il rischio che molte sperimentazioni autonome o di tipo cooperativo vengano qualificate come accordi tra imprese, anziché essere riconosciute nella loro effettiva natura di strumenti di protezione sociale.

Per il mercato digitale del lavoro si rende necessario un modello di *enforcement* da parte delle autorità garanti della concorrenza maggiormente flessibile, adattandosi all'evoluzione dell'interpretazione del diritto antitrust e, al tempo stesso, capace di garantire una tutela effettiva di situazioni *de* facto riconducibili alla logica della contrattazione collettiva. L'apertura avviata con la sentenza *FNV Kunsten* e consolidata dagli orientamenti del 2022, che hanno esteso l'eccezione applicativa anche a categorie di lavoratori diverse da quelle formalmente subordinate, costituisce un punto di partenza. Tuttavia, con l'avanzare del processo di piattiformizzazione e digitalizzazione delle prestazioni lavorative, emerge l'esigenza di riconoscere l'applicabilità dell'eccezione *Albany* anche ad accordi stipulati tra le parti di un mercato multilaterale che, pur non qualificandosi formalmente come contratti collettivi tradizionali, sia per carenze normative a livello nazionale che per scelta delle stesse parti contraenti, perseguono finalità di tutela e di miglioramento delle condizioni di lavoro.

In tale prospettiva, la Corte di Giustizia potrebbe *de facto* contribuire a questo ampliamento, reinterpretando l'eccezione non come circoscritta rigidamente alla contrattazione collettiva in senso classico, ma come una vera e propria esclusione

[72]Costruzione derivante da Corte di Giustizia dell'Unione Europea, conclusioni dell'avvocato generale E. G. Jacobs, presentate il 28 gennaio 1999, *Albany* International BV contro Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, causa C-67/96, ptt. 120-130.

dall'applicazione delle regole antitrust fondata su motivi di protezione sociale, capace di adattarsi alle nuove forme di organizzazione del lavoro.

2.3. Colludere digitalmente nel lavoro: la centralità dell'algoritmo

Passando alla seconda ipotesi di livello di collusione, anche nel contesto del mercato digitale del lavoro si manifesta con crescente evidenza il rischio potenziale di comportamenti collusivi tra piattaforme, nella loro dimensione di datori di lavoro, analoghi a quelli già documentati nelle dinamiche dei mercati tradizionali[73]. La letteratura ha riservato notevole attenzione all'analisi degli effetti anticoncorrenziali legati all'utilizzo di algoritmi nei mercati dei beni e dei servizi, ponendo l'accento su fenomeni come la fissazione dei prezzi e la ripartizione del mercato[74]. Tuttavia, permane una significativa lacuna teorica e normativa in relazione all'applicazione di tali strumenti nel contesto del lavoro digitale[75], ambito nel quale l'intermediazione algoritmica si sta rapidamente affermando come elemento strutturale e dal rilievo potenzialmente critico per il diritto della concorrenza[76]. La trasposizione di modelli algoritmici collusivi al mercato del lavoro, già ampiamente analizzati in letteratura nei contesti sopra citati, appare non solo plausibile alla luce dell'evoluzione tecnologica e organizzativa, ma si rivela meritevole di un'analisi critica approfondita. In tale prospettiva, si rende necessaria una preliminare ricognizione delle principali categorie

[73] In questo paragrafo la denominazione di datore di lavoro ricomprenderà le piattaforme, avendo sopra chiarito come questo riconoscimento formale del ruolo da esse ricoperto è in realtà molto complesso. Per le collusioni datoriali del mercato del lavoro tradizionale, cfr. Capitolo I par. 3.
[74] Bernhardt L., Dewenter R., op. cit.; Guidi M., Intelligenza artificiale tra intese e collusioni algoritmiche nel diritto dell'Unione europea: questioni interpretative alla luce del DMA, DSA e AI Act, Rivista Eurojus, Fascicolo n. 2, 2025; Isgenc, I., Competition Law in the AI ERA: Algorithmic Collusion under EU Competition, Trinity College Law Review, 24, 2021, pp. 35-54; Vuletić, D., et al, Algorithmic Collusion in Competition Law: Overview, EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), vol. 8, Dec. 2024, pp. 377-394.
[75] Sull'utilizzo degli algoritmi come strumento per perpetuare dinamiche di fissazione salariale discriminatoria e manipolativa, Dubal V., On Algorithmic Wage Discrimination, Columbia Law Review, vol. 123, no. 7, 2023, pp. 1929-1992.
[76] Un esempio di analisi socio-economica del fenomeno è Rosenblat A., Uberland. How Algorithms Are Rewriting The Rules of Work, University of California Press, 2018.

di collusione algoritmica identificate dalla dottrina, con l'obiettivo di valutarne l'adattabilità alle dinamiche specifiche del lavoro mediato digitalmente, in particolare per quanto concerne la fissazione automatizzata delle condizioni contrattuali, la selezione del personale e la gestione dei rapporti lavorativi[77].

2.3.1. Classificazione delle tipologie di algoritmi collusivi

La classificazione delle condotte collusive algoritmiche in quattro categorie è ormai consolidata nella letteratura economica e giuridica e, di conseguenza, viene così applicata nelle analisi in ambito antitrust[78]. La suddivisione permette di comprendere come gli algoritmi possano facilitare, rafforzare o addirittura generare comportamenti collusivi tra imprese, anche in assenza di un'intesa esplicita. La possibilità di una collusione tacita attraverso gli strumenti algoritmici, che esternamente simulano comportamenti paralleli di genuina concorrenza, è il cuore del problema che ha portato alla necessità di classificarli: la riconducibilità dei comportamenti dovuti alla programmazione degli algoritmi a istituti di diritto della concorrenza, e quindi alla possibilità di elargire sanzioni[79].

Le prime due tipologie di algoritmo oggetto di analisi da parte del diritto della concorrenza sono accomunate dalla presenza di un'intesa tra diverse imprese, facilitata dall'utilizzo di strumenti algoritmici[80]. Si tratta degli algoritmi di monitoraggio e degli

---

[77] Calacci D., Pentland A., Bargaining with the Black-Box: Designing and Deploying Worker-Centric Tools to Audit Algorithmic Management, Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, Vol. 6, Iss. CSCW2, Article no. 428, pp. 1-24.

[78] Manzini P., Diritto antitrust dell'Unione Europea, Giappichelli, 2022, pp. 94-100; Kozlova M., et al, The influence of digital platforms and algorithms on legal regulation of competition, SHS Web of Conferences, 109, 01020, 2021; Chen J., Manlove D., Algorithmics of Matching Markets, in Echenique F., Immorlica N., Vazirani V.V. (eds.), Online and Matching-Based Market Design, Cambridge University Press, 2023, pp. 283-302.

[79] Bernhardt L., Dewenter R., op. cit.

[80] *Ibid.* Gli autori distinguono essenzialmente tra gli algoritmi programmati per colludere (parlando di *collusione per codice*), in cui rientrano gli algoritmi di monitoraggio e di facilitazione, e gli algoritmi che colludono (la "vera" *collusione algoritmica*), in cui rientrano gli algoritmi di segnalazione e di apprendimento automatico. La distinzione, dunque, si basa sull'effettivo intervento umano nella programmazione, o meno, della collusione nei parametri che compongono, e quindi dirigono, l'algoritmo.

algoritmi di facilitazione. I primi sono pensati, come si intende dal nome, per monitorare il comportamento dei partecipanti all'intesa: in caso di deviazione dall'accordo, l'algoritmo può automaticamente innescare un meccanismo punitivo, come ad esempio una guerra di prezzi, scoraggiando la deviazione dalla collusione[81]. I secondi, noti anche come algoritmi paralleli, rappresentano il mezzo attraverso il quale l'accordo viene eseguito, implementando le istruzioni condivise dai partecipanti, aumentando l'efficienza e la stabilità dell'intesa[82].

Le restanti due categorie, invece, si distinguono per l'assenza di una volontà di intesa pregressa o alla base dell'utilizzo dell'algoritmo. La terza tipologia di algoritmo, definita *predictable agent* o di segnalazione, si fonda su strumenti programmati per reagire razionalmente e in modo adattivo ai cambiamenti di mercato[83]. Nonostante non vi sia concertazione esplicita tra le imprese, la prevedibilità del comportamento algoritmico e la loro capacità di adattamento possono generare una forma di collusione tacita, favorendo un coordinamento di fatto. La quarta categoria, infine, è quella più complessa e innovativa, sia nel suo funzionamento che per quanto riguarda le sfide applicative che pone per il diritto antitrust[84]. Si tratta degli algoritmi basati su tecniche di apprendimento automatico, comunemente noti come algoritmi di *machine learning* o *Digital Eye*. Tra le diverse possibili programmazioni e applicazioni, questa tipologia di algoritmo può essere definita come quella che riguarda i processi automatizzati finalizzati all'identificazione delle relazioni esistenti tra le variabili presenti nei *dataset,* in grado di effettuare predizioni basate su tali relazioni[85]. Tali strumenti operano con elevati gradi di autonomia decisionale, imparando in modo iterativo dai dati storici e dagli obiettivi assegnati. Non sono esplicitamente programmati per colludere, ma apprendendo il vantaggio del comportamento collusivo e adottandolo spontaneamente, possono giungere a sviluppare condotte collusive non previste né

[81] Manzini P., Diritto antitrust dell'Unione Europea, op. cit., pp. 95-96.
[82] *Ibid.*
[83] Kozlova M., et al, op. cit., pp. 4 e ss.
[84] *Ibid.*
[85] Muller, Z., Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber, Columbia Journal of Law and Social Problems, vol. 53, no. 2, Winter 2020, p. 179.

volute dagli sviluppatori o dagli utilizzatori[86]. Proprio l'autonomia operativa e la capacità di adattamento rendono tali algoritmi particolarmente insidiosi, in quanto difficili da individuare, da ricondurre a responsabilità umane dirette e, di conseguenza, da sanzionare secondo i canoni tradizionali del diritto antitrust[87].

2.3.2. La gestione algoritmica collusiva

Avendo precedentemente approfondito le modalità attraverso cui la gestione algoritmica struttura e disciplina il lavoro su piattaforma[88], risulta ora essenziale compiere il passaggio concettuale successivo e connettere tale riflessione all'uso collusivo dell'intelligenza artificiale nel mercato digitale del lavoro[89]. In un contesto in cui la mediazione tecnologica si sta sostituendo progressivamente al contatto umano, l'algoritmo non si limita a regolare unilateralmente le condizioni di lavoro, ma si configura sempre più come un potenziale dispositivo attraverso cui le piattaforme possono agire in forme coordinate di gestione del lavoro, potenzialmente contrarie al diritto antitrust[90].

Riprendendo le nomenclature utilizzate dalle istituzioni e della letteratura in materia di accordi datoriali nel mercato del lavoro tradizionale, verranno in seguito analizzate le potenzialità della collusione algoritmica nel mercato digitale del lavoro nelle forme del *wage fixing* e del *no-poaching.*

---

[86] *Ibid.*

[87] Vuletić, D., et al., op. cit., pp. 390-391 : "Contemporary algorithms frequently operate as "black boxes," where even their developers may lack full comprehension of their inner workings or the rationale behind certain decisions. This lack of transparency complicates the ability of competition authorities to investigate and assess the workings of algorithms. When algorithms self-learn and evolve over time, their behaviour may diverge from the intentions of their developers, making it difficult to assign liability."

[88] Capitolo III par. 3.

[89] Di questa possibilità, e la necessità per le autorità garanti della concorrenza di investigare il fenomeno, se ne fa brevissima menzione il Federal Trade Commission, Policy Statement on Enforcement Related to Gig Work, September 15, 2022, p. 14.

[90] CNMC, *Uber Cabify Bolt*, sopra citata.

Colludere sulla fissazione salariale in forma algoritmica non è una possibilità così distante da quanto avviene con la fissazione di prezzi nel mercato dei beni[91]. Poiché gli algoritmi impiegati dalle varie piattaforme sono le entità che si occupano di attribuire la retribuzione corrisposta per singola prestazione effettuata dal lavoratore, accedendo in tempo reale a un'enorme mole di dati relativi alle retribuzione medie per compito, turno o prestazione a cottimo digitale, esse potrebbero convergere verso soglie salariali simili o identiche, dando luogo a un allineamento sistemico che svuota di significato ogni dinamica concorrenziale, il cui danneggiato principale è il lavoratore vulnerabile[92]. Non si tratterebbe di coordinamento esplicito, ma di una forma di razionalità computazionale favorita dall'opacità dei meccanismi algoritmici e dalle difficoltà di controllo da parte delle autorità antitrust nel dominio digitale[93].
Un limite alla portata distorsiva di questo tipo di accordo può essere riscontrato nel riconoscimento effettivo del diritto alla portabilità dei dati del lavoratore (*data portability*). Con quest'ultima si intende descrivere il diritto a poter avere accesso e trasferire, come un curriculum digitale, i dati generati dalla prestazione del singolo lavoratore, tra cui rientrano il *rating* algoritmico e la valutazione dei clienti, indipendentemente dalla piattaforma utilizzata o sulla quale i dati sono stati originariamente generati[94]. Quando questa facoltà non è garantita o riconosciuta, il lavoratore si trova a dover ricostruire la propria reputazione professionale ogni volta che si iscrive ad una nuova piattaforma[95]. Nel caso in cui le piattaforme colludano per

[91] Hauser H., Fixing Algorithmic Pricing? Competition Concerns and Solutions, Colorado Technology Law Journal, vol. 23, no. 1, 2024, pp. 1-20.
[92] Dubal, V., op. cit., pp. 1929–1992.
[93] Vuletić, D., et al., op. cit., p. 389, presenta la casistica del *monopolio algoritmico* di Uber. La fissazione dei prezzi delle corse, infatti, non avviene da parte dei soggetti che offrono la propria prestazione di autista sulla piattaforma in questione ma da parte dell'algoritmo utilizzata dalla stessa, sul quale i lavoratori non hanno possibilità di incidere o interferire in alcun modo.
[94] Kranz, J., et al., Data Portability, Business and Information Systems Engineering, Vol. 65, 2023, pp. 597–607.
[95] Aloisi A., Potocka-Sionek N., De-Gigging the Labour Market? An Analysis of the 'algorithmic management' Provisions in the Proposed Platform Work Directive, Italian Labour Law E-Journal, vol. 15, no. 1, 2022, p. 34 "Another salient impact of algorithmic management on working conditions is related to the lack of portability of ratings. The inability to transfer or display records regarding their past labour, reputation or client relationships increases platform workers' already high dependency on one or a very limited number of platforms (the so-called 'lock-in effect'), which prevents them from

una fissazione dei salari, verrebbe meno qualsiasi incentivo economico al cambiamento, determinando una marcata stagnazione nella mobilità lavorativa digitale. In un simile scenario, infatti, tutte le prestazioni verrebbero remunerate in maniera uniforme, la necessità per i lavoratori di ricostruire *ex novo* la propria valutazione e reputazione sulla nuova piattaforma costituendo un fattore di disincentivo alla mobilità. Il risultato complessivo sarebbe dunque una sostanziale cristallizzazione delle dinamiche di mobilità lavorativa digitale. Laddove, invece, fosse effettivamente riconosciuto il diritto alla portabilità dei dati, i lavoratori avrebbero la possibilità di basare la scelta di una diversa piattaforma non soltanto basandosi sul profilo retributivo, ma anche valutando ulteriori elementi qualitativi e organizzativi, favorendo così una maggiore fluidità del mercato. La garanzia della portabilità dei dati del profilo del lavoratore sarebbe così uno strumento che indebolirebbe la portata degli accordi collusivi tra piattaforme con oggetto la fissazione salariale.

Ancora più insidiosa è la possibilità, tecnologicamente realizzabile, che le piattaforme si impegnino in pratiche algoritmiche equivalenti alla non sottrazione reciproca di lavoratori, con effetti profondamente distorsivi nell'intero mercato del lavoro[96]. La modalità più semplice per utilizzare un algoritmo in questo senso è il rastrellamento dei dati presenti su piattaforme pensate per la condivisione dei *curricula* ed esperienze lavorative, come ad esempio *Linkedin* o *Indeed*[97]. Nella successiva fase di selezione delle candidature e valutazione dei potenziali nuovi assunti, l'algoritmo avrebbe il compito di escludere i soggetti precedentemente o attualmente impiegati presso i

investing in a career independent of the platform(s). The right to the portability of reputational data would represent a means of promoting inter-platform mobility."

[96] Cfr. Capitolo I par 3.

[97] Sui rischi anticoncorrenziali del *data scraping* cfr. Wei L., Hou L., The legal boundary of data scraping, Queen Mary Journal of Intellectual Property, Vol. 15, Iss. 2, 2025, pp. 219-237; Graef, I., Laitenberger, U., Prüfer, J., Charting a way forward for the use of data science in competition enforcement and platform regulation, European Competition Journal, Vol. 21, iss. 2, 2024, pp. 294-316.

partecipanti all'intesa[98]. Il ruolo dell'algoritmo sarebbe dunque quello di concretizzare quanto deciso nell'accordo a monte, rientrando nelle tipologie di collusione algoritmica dove l'entità digitale è usata solo come strumento di coordinamento dai partecipanti all'intesa. Questo è possibile anche senza il previo rastrellamento dei dati, impostando l'algoritmo – quindi istruendolo esplicitamente – sulla base dei dati contenuti nei curricula ricevuti[99].

Una seconda possibilità per il raggiungimento dello stesso scopo collusivo si distingue per lo sfruttamento in maniera abusiva della possibilità di trasferire i propri dati professionali sopra menzionata[100]. Per comprendere appieno tale dinamica, è necessario immaginare uno scenario in cui sia effettivamente garantita la portabilità dei dati dei lavoratori tra le diverse piattaforme[101]. In tale configurazione, ogni lavoratore disporrebbe di un'identità digitale interoperabile, cioè un profilo professionale riconoscibile e tracciabile su tutte le piattaforme attive nel settore. Se da un lato ciò è auspicabile, in quanto favorisce la continuità occupazionale e l'accesso a migliori condizioni lavorative, dall'altro aprirebbe la strada a un potenziale utilizzo collusivo di tali dati da parte delle piattaforme. Attraverso un coordinamento algoritmico sarebbe possibile costruire criteri di esclusione condivisi, ad esempio determinando quali lavoratori, in base alla loro storia di *performance*, alle valutazioni ricevute o a scelte pregresse di piattaforma, vedano progressivamente ridotte le loro possibilità di accesso a determinati segmenti del mercato.

Per comprendere il reale impatto, si può proseguire con la creazione di una situazione ipotetica. Un ciclofattorino che è iscritto alla piattaforma A, dopo anni di servizio sulla stessa, decide di iscriversi anche alla piattaforma B e grazie alla portabilità dei propri dati, non dovrà iniziare da zero la "scalata" della distribuzione algoritmica dei turni,

---

[98] Köchling A., Wehner M.C. Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development, Business Research, Vol. 13, 2020, pp. 795–848.

[99] In questa particolare dinamica è necessario l'utilizzo di un algoritmo parallelo, che quindi abbia specifiche istruzioni in questo senso. Non è possibile deresponsabilizzarsi accusando il *machine learning* dell'algoritmo, ed è anzi un forte indizio per l'*enforcer* antitrust: si può sempre presupporre l'intento collusivo.

[100] Kranz, J., et al., op. cit.

[101] *Ibid.*

consegne e valutazione esterna e interna alla piattaforma. Gli algoritmi delle due piattaforme coinvolte, seguendo la logica del *no-poaching*, potrebbero però agire in modo tale che su una delle due piattaforme non appaiano richieste di consegne, o non siano liberamente selezionabili turni o mansioni più redditizie. Il lavoratore è di fatto iscritto a due piattaforme, ma si troverà ad operare per una sola delle due.

Questa forma di *no-poaching* algoritmico si realizza in maniera silente: non vi è alcuna barriera formale all'accesso, né viene impedito direttamente il *multi-apping*[102] – ossia la possibilità per il lavoratore di operare contemporaneamente su più piattaforme – ma si assiste piuttosto a un progressivo oscuramento delle opportunità lavorative, una marginalizzazione algoritmica che compromette l'effettivo funzionamento del mercato[103]. Il risultato è una nuova forma di segmentazione digitale del lavoro, nel quale la forza lavoro viene indirizzata e limitata secondo logiche di selezione orientate all'efficienza economica delle piattaforme. La gestione algoritmica collusiva rappresenta uno strumento potenzialmente pervasivo e opaco di regolazione del mercato. Essa risulta difficilmente rilevabile dalle autorità garanti della concorrenza, poiché si fonda su una forma di coordinamento basata su una convergenza strutturale ed automatica delle strategie aziendali, resa possibile dall'accesso condiviso ai dati e dall'utilizzo di strumenti tecnologici comuni.

Alla luce del potenziale sfruttamento anticoncorrenziale della gestione algoritmica del lavoro su piattaforma, appare fondamentale rafforzare l'impegno dei legislatori, tanto a livello europeo quanto nazionale, nell'assicurarne una maggiore trasparenza[104]. Con il grado di trasparenza attualmente garantito, la possibilità di una collusione celata all'interno della *scatola nera* algoritmica, inaccessibile per sua natura, non può mai

[102] Capitolo IV par. 3.4.3.

[103] L'utilizzo punitivo dell'algoritmo in questo senso è già documentato: De Minicis M., Regime delle piattaforme e nuovi mercati: produzione, lavoro, consumo e regolamentazione, Lavoro Diritti Europa, n. 2, 2024, pp. 1-23; Duggan J. et al, Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM, Human Resource Management Journal, Vol. 30, 2020, pp. 114-132; Hiessl, C., The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 42, no. 2, Winter 2021, pp. 465-518.

[104] Veale, M., Silberman M., Binns R., Fortifying the Algorithmic Management Provisions in the Proposed Platform Work Directive, European Labour Law Journal, vol. 14, no. 2, 2023, pp. 308–332.

essere completamente esclusa. Nei casi in cui vengano utilizzati algoritmi meno evoluti sotto il profilo dell'automazione decisionale, riconducibili alle prime due categorie sopra analizzate, l'opacità della gestione algoritmica rappresenta un ostacolo concreto all'effettivo *enforcement* del diritto antitrust, rendendo di fatto invisibili potenziali accordi collusivi. La previsione di obblighi di trasparenza rafforzati per l'utilizzo di algoritmi rappresenterebbe la misura necessaria per prevenire la formazione di condizioni favorevoli a pratiche distorsive della concorrenza.

Tale esigenza si acuisce ulteriormente nel caso di algoritmi basati su tecniche di *machine learning,* dove la mancata trasparenza della gestione algoritmica si intreccia con l'intrinseca opacità del funzionamento di tali sistemi, che tendono all'apprendimento automatizzato. Ci si trova così di fronte a una situazione di "doppia" scatola nera, in cui, anche laddove l'accesso alle informazioni riguardo alla gestione fosse garantito, la comprensibilità del processo decisionale resterebbe comunque fortemente limitata, rendendo ardua la verifica della presenza o meno di eventuali pratiche collusive.

Affinché l'innovazione tecnologica non si traduca in uno strumento di elusione delle regole antitrust, risulta imprescindibile garantire un adeguato livello di trasparenza nei processi algoritmici, nonché definire modalità di accesso ai dati da essi raccolti e utilizzati[105]. Solo una gestione algoritmica trasparente e prevedibile può costituire la base di un mercato digitale del lavoro equo e competitivo, ponendo un argine tecnologico all'emergere di forme di coordinamento digitale collusivo[106].

[105] Per il raccordo tra GDPR e lavoro su piattaforma cfr. Capitolo III par. 5.2.

[106] Committee on Employment and Social Affairs, Draft Report with recommendations to the Commission on digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work, 2025/2080(INL), 26 giugno 2025.

2.4. Riflessioni conclusive sull'applicazione dell'art. 101 TFUE al lavoro su piattaforma

Interrogarsi sulla possibile applicazione dell'art. 101 TFUE al mercato digitale del lavoro, in particolare al lavoro su piattaforma, ha messo in evidenza come il diritto della concorrenza si intrecci in maniera inscindibile con il diritto del lavoro e con alcune delle sue problematiche più risalenti. Tra queste, la difficoltà di definire in maniera uniforme i soggetti della relazione lavorativa rappresenta forse l'ostacolo principale, non tanto in ordine all'applicazione della disciplina antitrust, quanto piuttosto rispetto alla possibilità di beneficiare delle relative esenzioni.

L'assenza di una regolamentazione specifica, tanto da parte del diritto della concorrenza quanto da parte del diritto del lavoro, si è riflessa negativamente sulle condizioni di coloro che prestano attività lavorativa tramite piattaforme digitali[107]. Tali soggetti sono stati considerati troppo sfuggenti rispetto alle tipologie contrattuali tradizionali per poter essere ricondotti alle tutele previste dal giuslavorismo, mentre il diritto antitrust non sembrava disporre di margini di intervento. Questa mancanza non appare oggi più giustificabile: quello del lavoro digitale è, a tutti gli effetti, un mercato in piena espansione, e la tutela della concorrenza dovrebbe esservi garantita al pari di quanto avviene nel mercato dei beni e dei servizi.

Si è dunque provveduto ad analizzare quali fossero le intese rilevanti per l'applicazione dell'art. 101 TFUE in questo mercato, e le eccezioni alla disciplina eventualmente applicabili. Particolare attenzione merita, in tal senso, l'eccezione *Albany*, la quale presuppone la presenza di un contratto collettivo adottato in conformità alle disposizioni e procedure nazionali e finalizzato a migliorare le condizioni di lavoro. Rispetto all'evoluzione che l'eccezione ha subito nel mercato tradizionale, le difficoltà di estensione non si collocano oggi sul versante dei lavoratori: se subordinati, rientrano

[107] Pulignano V., Johnson M., Marino S., Trapped in reviews: the role of ratings and response times in shaping work allocation and time management among platform freelancers, in Heyes J., et al (eds.), Research Handbook on Decent Work in a Post-Covid-19 World, Edward Elgar Publishing, 2025, pp. 115-130.

a pieno titolo nei soggetti tutelati dall'eccezione *Albany*[108]; se autonomi individuali, possono beneficiare dell'estensione della stessa prevista dagli orientamenti in materia della Commissione[109]; se lavoratori autonomi potenzialmente soggetti a conversione della qualificazione contrattuale ex art. 5 della direttiva 2831/2024, rientrano anch'essi nel perimetro applicativo dell'eccezione[110].

La situazione muta sul versante delle piattaforme di lavoro, che costituiscono inequivocabilmente imprese e, come tali, rientrano nell'ambito dell'art. 101 TFUE in caso di comportamenti collusivi. Tuttavia, la loro mancata definizione come veri e propri datori di lavoro, unitamente all'assenza di una disciplina nazionale in materia di contrattazione collettiva per i lavoratori su piattaforma, impedisce di includere gli accordi conclusi con tali soggetti tra quelli che possono beneficiare dell'eccezione *Albany*. Ne risulta un paradosso: i lavoratori, qualunque sia la loro qualificazione giuridica, sono esclusi dall'applicazione dell'art. 101 TFUE, mentre la loro controparte contrattuale non lo è. Si propone, in attesa di un intervento regolatorio in materia da parte degli Stati membri, di adattare l'eccezione *Albany* alle trasformazioni del mercato, riconoscendo nell'elemento sociale tutelato dagli accordi in questione il fondamento della non applicazione dell'art. 101 TFUE, superando un approccio formalistico e adottandone uno sostanzialista.

Un ulteriore elemento di criticità per la concorrenza nel mercato del lavoro è rappresentato dal rischio di collusione tra piattaforme attraverso l'impiego di algoritmi. Tale rischio non è circoscritto al mercato digitale in senso stretto, poiché l'uso di sistemi algoritmici è potenzialmente integrato anche nelle imprese del mercato tradizionale[111]. L'analisi condotta ha evidenziato scenari ipotetici, ma plausibili, in cui la collusione algoritmica potrebbe essere incorporata nei sistemi di gestione e supervisione dei lavoratori su piattaforma.

---

[108] Capitolo I. par. 2.1
[109] Capitolo I par. 2.4
[110] Capitolo III par. 5.
[111] Giaccaglia M., La gestione algoritmica dell'impresa tra tutele dei lavoratori e prospettive partecipative (sul modello della sicurezza sul lavoro?), Diritto sulla Sicurezza sul Lavoro, n. 2, 2024, pp. 478-502.

Promuovere una maggiore trasparenza nella gestione algoritmica rappresenta un obiettivo auspicabile, ma tale esigenza deve essere bilanciata con la libertà di impresa e la tutela della proprietà intellettuale. Non può pertanto costituire una soluzione unica o definitiva. Essa deve piuttosto accompagnarsi a un'evoluzione delle modalità di indagine e di vigilanza da parte delle autorità garanti della concorrenza: l'aggiornamento degli strumenti digitali a loro disposizione, unitamente al coinvolgimento di esperti in materia digitale e algoritmica, potrebbe costituire l'unico mezzo realmente idoneo a disincentivare, individuare e, nel caso, sanzionare condotte collusive basate sulla gestione algoritmica[112].

L'art. 101 TFUE può dunque trovare applicazione anche nel mercato digitale del lavoro, configurandosi come uno strumento di tutela non soltanto della concorrenza in senso stretto, ma anche, indirettamente, dei diritti dei lavoratori, come emerso nel contesto del mercato tradizionale nel corso del Capitolo I, con riferimento alla contrattazione collettiva e agli accordi collusivi del lato datoriale. Tuttavia, la sua effettiva portata resta condizionata dalle peculiarità che caratterizzano tale mercato: la fluidità delle relazioni lavorative, la continua trasformazione dei modelli organizzativi e la persistente incertezza nella qualificazione giuridica dei soggetti coinvolti. In questo quadro, l'analisi svolta suggerisce la necessità di un adattamento interpretativo dell'art. 101 TFUE che, da un lato, valorizzi una lettura sostanziale dell'eccezione *Albany* e delle sue evoluzioni in materia di contrattazione collettiva, e, dall'altro, adegui gli strumenti di *enforcement* alle potenzialità collusive insite nella gestione algoritmica. Solo in tal modo la disciplina antitrust può operare nel mercato del lavoro digitale come presidio contro pratiche collusive e distorsive della concorrenza.

[112] Graef, I., Laitenberger, U., Prüfer, J., op. cit., pp. 294-316.

3. L'articolo 102 TFUE nel contesto del mercato digitale del lavoro

L'evoluzione dei mercati digitali ha determinato un'accelerazione senza precedenti dei fenomeni di concentrazione economica, ridefinendo le modalità con cui le imprese acquisiscono e mantengono il potere di mercato[113]. In questo contesto, l'abuso di posizione dominante assume connotati specifici e in parte inediti, dovuti alle caratteristiche strutturali e dinamiche dell'economia digitale. La digitalizzazione, infatti, ha contribuito alla formazione di mercati altamente concentrati, in cui un numero ristretto di imprese esercita un'influenza determinante non solo sulle condizioni concorrenziali, ma anche sugli sviluppi tecnologici e sull'accesso alle infrastrutture digitali[114].

Il mercato digitale presenta, per sua natura, caratteristiche che tendono a favorire la concentrazione: elevate barriere all'ingresso, economie di rete, *lock-in* degli utenti e un ciclo dell'innovazione caratterizzato dalla possibilità di accumulo tecnologico[115]. Chi entra per primo in un mercato (*first mover*) non solo acquisisce un vantaggio competitivo duraturo, ma, in numerosi casi, diviene l'assoluto "colonizzatore" del settore, sfruttando la disponibilità di capitali per attrarre e trattenere i migliori talenti[116]. L'esempio delle pratiche collusive nella Silicon Valley emerso nel 2010, con accordi informali tra le grandi imprese del settore tecnologico per non sottrarsi reciprocamente personale qualificato, è emblematico di come il potere che si sviluppa nel mercato digitale possa avere ripercussioni anche sulle condizioni di lavoro e sulla mobilità professionale[117]. Nel caso di specie, gli effetti si sono ripercossi sul mercato tradizionale del lavoro, ma le dinamiche di accentramento digitale possano riflettersi anche sui lavoratori su piattaforma o, più in generale, sul lavoro digitale.

---

[113] Geradin D., What should EU competition policy do to address the concerns raised by the digital platforms' market power? TILEC Discussion Paper, 2018.
[114] Hovenkamp H., Antitrust and Platform Monopoly, op. cit.
[115] Tullini P., L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro, Economia e Società Regionale, Vol. 1, 2018, p. 40.
[116] Aversa P., Huyghe A., Bonadio, G., First Impressions Stick: Market Entry Strategies and Category Priming in the Digital Domain, Journal of Management Studies, 58, 2021, pp. 1721-1760.
[117] Capitolo I par. 3.

Un ulteriore elemento di consolidamento del potere di mercato è rappresentato dalle *killer acquisitions* di piccole *start-up* tecnologiche da parte di concorrenti con una più forte presenza sul mercato[118], o, più in generale, da operazioni di concentrazione in mercati adiacenti[119].

L'analisi di queste dinamiche nel contesto del mercato digitale del lavoro solleva ulteriori questioni, in parte inesplorate. Il legislatore e i giudici europei si sono occupati dell'abuso di posizione dominante nel mercato dei beni e dei servizi, producendo regolamentazione in materia e principi giurisprudenziali che sono potenzialmente validi anche per il mercato del lavoro[120]. Vi sono però degli elementi per i quali, anche prendendo in prestito dagli sviluppi più recenti, è difficile trovare delle risposte certe. Uno di questi è la possibilità di veder denominare come *gatekeeper* una piattaforma di lavoro: al momento non può essere indentificato con certezza un singolo soggetto che eserciti un controllo paragonabile a quello dei soggetti individuati dalla Commissione come *gatekeepers* nei rispettivi mercati[121]. La difficoltà non risiede necessariamente nell'assenza di tale figura, quanto piuttosto nella complessità di qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro mediati da piattaforma e nella mancanza di trasparenza. Senza una chiara qualificazione giuridica, diviene arduo persino definire il mercato rilevante: non è possibile capire se una piattaforma detenga una posizione dominante "nel lavoro" se, giuridicamente, tale lavoro non viene riconosciuto come tale. La situazione è aggravata dalla fluttuazione delle quote di mercato e dalla scarsità di dati pubblicamente disponibili. A differenza di altri settori globalizzati, in cui si dispone di stime affidabili e consolidate, nel caso di molte piattaforme digitali mancano statistiche

[118] Turgot C., Killer Acquisitions in Digital Markets: Evaluating the Effectiveness of the EU Merger Control Regime, European Competition and Regulatory Law Review *(CoRe),* vol. 5, no. 2, 2021, pp. 112-121.

[119] Il caso di Meta, all'epoca ancora Facebook, che acquisì Whatsapp è indicativo: le due società operavano formalmente in segmenti diversi (social media e comunicazione), ma l'integrazione dei rispettivi bacini di utenti ha accresciuto in modo esponenziale il potere di mercato complessivo. Sul punto, cfr. Lee J. W., Data-Driven Mergers: Is It Time to Reform EU Merger Control?, De Lege Ferenda*,* vol. 6, no. 1, 2023, pp. 103-139; Bagnoli V., Questions That Have Arisen since the EU Decision on the WhatsApp Acquisition by Facebook, Market and Competition Law Review*,* vol. 3, no. 1, April 2019, pp. 15-52.

[120] Capitolo IV par. 3.3.

[121] Capitolo IV par. 1.

chiare, non potendo quantificare agevolmente le quote di mercato appartenenti a ciascuna piattaforma[122].

In questo scenario, si rende necessario elaborare ulteriormente il quadro normativo proposto nel Capitolo II in materia di abuso di posizione dominante nel mercato del lavoro tradizionale, per adattarlo agli elementi caratteristici del lavoro su piattaforma[123]. Si dovrà allora rivisitare il criterio geografico e quello del prodotto, adattandoli alla natura multi-lato delle piattaforme[124]. Nella valutazione della posizione dominante, dovranno essere incluse metriche di potere non esclusivamente basate su quote di mercato, cosa che già caratterizza la valutazione nel mercato tradizionali, ma anche su fattori qualitativi come il controllo sull'accesso alle opportunità lavorative da parte dell'algoritmo e la capacità o meno di determinare unilateralmente le condizioni economiche e contrattuali[125]. Da ultimo, costruendo su quanto precedentemente individuato come potenziale espressione di abuso nel mercato tradizionale[126], verranno esaminate alcune delle possibili fattispecie che caratterizzano il versante digitale del lavoro[127].

[122] Sklenarz F.A., et al, Does bigger still mean better? How digital transformation affects the market share-profitability relationship, International Journal of Research in Marketing, Vol. 41, Iss. 4., 2024, pp. 648-670.
[123] Capitolo II paragrafi 3-5.
[124] Capitolo IV par. 3.1.
[125] Capitolo IV par. 3.2.
[126] Capitolo II par. 5.
[127] Capitolo IV par. 3.4. Nell'analisi dell'applicazione dell'art. 102 TFUE la limitazione del soggetto di studio al lavoro su piattaforma sarà, necessariamente, meno netta, in particolare nell'analisi dei casi concreti di possibile abuso. La metodologia individuata per l'identificazione del mercato rilevante e del potere delle imprese in esso è infatti estendibile alla generalità del lavoro digitale. Per motivi di continuità logica si continuerà ad utilizzare il linguaggio del lavoro su piattaforma, tenendo in considerazione questa possibilità.

3.1. La definizione del mercato rilevante: la comunicazione della Commissione del 2024

La definizione del mercato rilevante nell'ambito digitale presenta peculiarità e criticità che solo in parte sono state affrontate in modo sistematico dalle istituzioni europee[128]. Una delle difficoltà principali consiste nell'assenza, in molte circostanze, di un corrispettivo monetario esplicito per il prodotto o servizio offerto all'utente finale, rendendo inadeguati i criteri tradizionali di analisi[129]. In tali contesti, il compenso economico è spesso sostituito dai dati personali forniti dall'utente, il cui valore costituisce la base della cosiddetta economia dei dati, fenomeno che richiede strumenti di analisi specifici e più sofisticati, portando a una distinzione tra piattaforme *transactional* e *non transactional:* nelle prime avviene una transazione monetaria, nelle seconde essa è sostituita dai dati forniti dall'utente[130].

Un'ulteriore complessità risiede nella predominanza delle piattaforme *multi-sided* nel mercato del lavoro, ossia strutture digitali che operano simultaneamente su mercati distinti, rivolgendosi a gruppi eterogenei di utenti e offrendo servizi differenziati[131]. Le piattaforme di lavoro rappresentano infatti un esempio paradigmatico di tale configurazione, in quanto connettono, da un lato, soggetti interessati a offrire prestazioni e, dall'altro, coloro che intendono fruire di tali prestazioni. A titolo esemplificativo possono essere citate le piattaforme che si occupano di consegna alimentare, operanti su tre fronti distinti (ristoranti o supermercati, ciclofattorini, consumatori finali), o quelle di trasporto privato, che mettono in contatto utenti alla ricerca di un passaggio con autisti che mettono a disposizione il proprio mezzo, piattaforme più comuni nel contesto urbano. Tali casi evidenziano la natura sfaccettata

[128] Vedi la breve menzione alle piattaforme multilaterali nella Comunicazione per la definizione del mercato rilevante del 2024, commentata in seguito.
[129] Fend. H., op. cit.
[130] Gerasymenko A., Hanovskyi V., Methodology of Market Definition: Case of Digital Multi-Sided Platforms, Yearbook of Antitrust and Regulatory Studies, Vol. 18, No. 31, pp. 5 e ss.
[131] Evans D.S., Schmalensee R., The Antitrust Analysis of Multi-Sided Platform Businesses, NBER Working Paper Series, National Bureau Of Economic Research, Working Paper no. 18783, 2013.

e complessa delle piattaforme multi-lato e pongono interrogativi rilevanti ai fini della corretta individuazione del mercato rilevante. È necessario, infatti, determinare quale o quali mercati debbano essere presi in considerazione quando la piattaforma agisce attivamente su più segmenti, nonché se questi debbano essere analizzati separatamente o in modo congiunto nella valutazione della posizione dominante. Oltre alla quantificazione e delimitazione dei mercati coinvolti, appare altresì essenziale analizzare le interrelazioni che intercorrono tra essi, e comprenderne l'incidenza sull'assetto concorrenziale complessivo[132]. Di seguito, si tenterà di ricostruire il quadro metodologico per la definizione del mercato rilevante, tenendo in considerazione i criteri giurisprudenziali tradizionali e le più recenti comunicazioni in materia.

La Commissione Europea, nella comunicazione sulla definizione del mercato rilevante ai fini dell'applicazione del diritto dell'Unione in materia di concorrenza del 2024, dedica solo un cenno sintetico al tema delle piattaforme *multi-sided*, suggerendo un approccio flessibile[133]. Essa riconosce, in particolare, che la definizione del mercato del prodotto – essendo quella geografica generalmente poco applicabile al contesto digitale – possa comprendere l'intera gamma di prodotti e servizi offerti dalla piattaforma considerata nel suo complesso, oppure distinguere i servizi forniti su ciascun lato della stessa[134]. Voci in letteratura hanno chiarito come, nella generalità dei casi, sia preferibile una visione olistica, che includa l'insieme delle funzionalità e dei servizi offerti, con le conseguenti implicazioni sull'analisi dei livelli di prezzo e dei flussi di valore[135]. Si distingue quindi tra un metodo unitario di valutazione del mercato, detto *single market approach*, dove l'analisi viene condotta come se esistesse un unico mercato rilevante, considerandolo nella sua interezza, e un metodo che presuppone che non vi sia un solo mercato omogeneo, ma una pluralità di mercati

[132] Eben M., Robertson V., op. cit., p. 13.
[133] Comunicazione della Commissione sulla definizione del mercato rilevante ai fini dell'applicazione del diritto dell'Unione in materia di concorrenza (C/2024/1645) ptt. 94-98, in seguito Comunicazione sulla definizione del mercato rilevante 2024.
[134] Ivi, pt. 95.
[135] Calvano E., Polo M., Market power, competition and innovation in digital markets: A survey, Information Economics and Policy, Vol. 54, 2021, Article 100853.

distinti, dove l'analisi deve essere ripetuta separatamente per ciascuno di essi, detto *multi-market approach*[136]. Nel seguito, l'adattamento dei criteri giurisprudenziali della Corte di Giustizia avverrà nel quadro di un modello unitario. L'adozione di un approccio *single market* si fonda, in particolare, su due considerazioni principali. In primo luogo, le piattaforme di lavoro, a prescindere dalla tipologia di prestazione oggetto di intermediazione, si configurano come mercati nei quali si realizza uno scambio monetario. In letteratura, in quanto piattaforme di tipo *transactional*, è indicato come modello analitico più appropriato quello che guarda al mercato come un'entità unica e indivisibile, per avere un'immagine complessiva delle transazioni gestite dalla piattaforma[137]. In secondo luogo, va considerata la funzione dell'interazione stessa: se i diversi gruppi di utenti che si collocano sui vari lati della piattaforma condividono essenzialmente la stessa necessità di interagire, come tipicamente nel caso delle piattaforme di lavoro, e le opinioni dei gruppi in merito alla sostituibilità delle funzioni non differiscono in misura significativa, allora risulta preferibile, anche sotto questo profilo, adottare un approccio unitario nella definizione del mercato rilevante[138].

3.1.1. Un nuovo criterio di definizione: il mercato del prodotto-interazione

Applicando il modello unitario della valutazione del mercato rilevante, alcuni spunti forniti dalla letteratura inducono ad ampliare la prospettiva di analisi antitrust nel contesto digitale delle piattaforme *multi-sided* oltre i classici criteri forniti dalla

[136] *Ibid.*
[137] Gerasymenko A., Hanovskyi V., op. cit., p. 5.
[138] Franck J., Peitz M., Market Definition in the Platform Economy, Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Vol. 23, 2021, p. 104: "However, in the case of matching platforms, the Bundeskartellamt regards a single-market approach as feasible if "user groups essentially have the same need for liaising with the respective other group, and therefore, the groups' views regarding substitutability of function do not differ substantially".

giurisprudenza della Corte di Giustizia[139]. Tra questi, merita attenzione l'idea secondo cui l'elemento centrale dell'offerta delle piattaforme digitali non risieda tanto nel prodotto o servizio in sé, quanto nella possibilità di interazione che esse facilitano tra diversi gruppi di utenti[140]. Tale interazione costituisce, in effetti, il "vero" bene economico scambiato e dovrebbe pertanto rappresentare il fulcro dell'indagine concorrenziale nella definizione del mercato rilevante[141]. Questo approccio consente di adottare una definizione meno ancorata alla materialità del prodotto, adatta alle dinamiche fluide e in continua evoluzione delle piattaforme multi-lato, specialmente nel caso delle piattaforme di lavoro digitale[142].

In tale ottica, l'interazione può essere considerata come il criterio centrale della definizione del mercato sostitutivo del criterio del prodotto, in quanto accomuna in modo trasversale tutte le piattaforme di lavoro, indipendentemente dalla loro specifica configurazione settoriale. Di conseguenza, non appare necessario distinguere metodologicamente tra piattaforme di consulenza e piattaforme di *food delivery*, ad esempio, poiché il prodotto rilevante non è quello offerto nei singoli mercati su cui la piattaforma opera, bensì l'interazione stessa tra gli utenti dei vari lati. In questo modo, il mercato della piattaforma viene considerato come un'entità unitaria caratterizzata dalla partecipazione simultanea di una pluralità di agenti economici, valorizzando il ruolo della piattaforma come soggetto che organizza, coordina e intermedia le domande per il "prodotto-interazione" di quello specifico servizio o settore[143].

Tale approccio consente, inoltre, di effettuare una valutazione più precisa della posizione dominante detenuta dalla piattaforma nel contesto competitivo. A titolo esemplificativo, si consideri il caso di Uber: qualora si analizzassero separatamente i

---

[139] Ivi, pp. 91-127. Gli autori analizzano in maniera approfondita le differenze e debolezze del *single market approach* e del *multi-markets approach*.

[140] Mandrescu D., Applying (EU) Competition Law to Online Platforms: Reflections on the Definition of the Relevant Market(s), World Competition Vol. 41, no. 3, 2018, pp. 453-484.

[141] Ivi, p. 458.

[142] Si consideri, ad esempio, il caso di Uber. Il mercato rilevante per prodotto-interazione verrà dunque definito in quanto "servizio di trasporto urbano intermediato da piattaforma", non come servizio di trasporto urbano, che lo vedrebbe in concorrenza con i servizi di taxi e NCC, dando quindi una misura falsata della presenza della piattaforma sul mercato.

[143] Mandrescu D., Applying (EU) Competition Law to Online Platforms, op. cit.

mercati della domanda (utenti alla ricerca di un passaggio) e dell'offerta (autisti privati), si giungerebbe a una valutazione parziale e frammentata della posizione della piattaforma. Essa apparirebbe ridotta nel suo ruolo di fornitore di servizi, in quanto in concorrenza diretta con una pluralità di operatori, come i servizi di taxi tradizionali o di noleggio con conducente[144]. Tuttavia, adottando un'ottica che consideri il mercato complessivo dell'interazione tra domanda e offerta di trasporto e della sua facilitazione, emerge chiaramente come Uber operi in un segmento di mercato specifico. In altri termini, il mercato rilevante non è il trasporto urbano su macchina, ma la fornitura di tale servizio *tramite piattaforma*. Esso è condiviso con poche altre concorrenti, le più note in Occidente sono Bolt o Lyft, le quali, peraltro, spesso hanno una diffusione geografica più limitata e una capacità di penetrazione ridotta rispetto a Uber[145]. I tentativi dei taxi tradizionali di digitalizzare e "piattaformizzare" il proprio servizio si sono rilevati, nella maggior parte dei casi, poco efficaci, confermando il vantaggio competitivo delle piattaforme digitali basati su logiche di disintermediazione algoritmica[146]. Inoltre, Uber – servizio di trasporto auto intermediato da piattaforma - adotta strategie di prezzo aggressive e offre una gamma diversificata di servizi accessori[147], che, se considerati singolarmente come prodotti autonomi, frazionerebbero ulteriormente l'analisi del mercato rilevante, diluendo la percezione della sua effettiva dominanza[148]. Pertanto, appare coerente considerare il servizio di interazione relativo a una fornitura di un bene o un servizio, ovvero la capacità della piattaforma di mettere efficacemente in contatto domanda e offerta, come il prodotto nella valutazione del mercato rilevante.

---

[144] Colangelo M., Maggiolino M., Uber: A New Challenge for Regulation and Competition Law? Market and Competition Law Review, 2017, vol. 1, no. 2, 2017, pp. 47-68.
[145] Rosenblat A., op. cit., pp. 1-20.
[146] Nowag J., The UBER-Cartel? UBER between Labour and Competition Law, Working paper in Lund Student EU Law Review, Vol. 3, WP 1, 2016.
[147] Sul sito dell'azienda è possibile averne una visione complessiva, che va dalla semplice possibilità di prenotazione anticipata della corsa – Uber Reserve – alla scelta del veicolo elettrico o ibrido – Uber Green – alla possibilità di avere informazioni in tempo reale sul trasporto pubblico – Uber Transit. https://www.uber.com/it/it/ride/ride-options/
[148] Muller Z., op. cit.

3.1.2. Dimensione geografica nel digitale e rilevanza del fattore occupazionale: l'evoluzione dei criteri della CGUE

Alla luce di quanto esposto circa la centralità dell'interazione tra gli utenti dei diversi mercati sui quali le piattaforme di lavoro si affacciano quale elemento costitutivo del prodotto, occorre integrare tale criterio con gli ulteriori parametri rilevanti per il contesto del lavoro su piattaforma individuati dalla giurisprudenza e dalla dottrina europea[149]. In particolare, la definizione del mercato rilevante non può prescindere dall'analisi del criterio geografico e di quello occupazionale, i quali, seppur in maniera diversa, incidono sulla configurazione delle condizioni concorrenziali.

Per quanto riguarda il criterio geografico, spesso ritenuto secondario o persino irrilevante nei mercati digitali vista l'evanescenza fisica delle piattaforme, esso conserva un ruolo significativo nel settore delle piattaforme di lavoro. L'interazione tra domanda e offerta, pur rimanendo il nucleo del criterio del prodotto, deve essere interpretata alla luce del grado di ancoraggio territoriale del servizio offerto[150]. A tal riguardo, è opportuno ricordare una delle categorizzazioni del lavoro su piattaforma richiamate nel Capitolo III: una distinzione preliminare, di carattere strutturale, è tra piattaforme che offrono servizi *site specific* e piattaforme che, al contrario, operano in maniera slegata da una dimensione territoriale determinata[151].

Nel primo caso rientrano le attività che richiedono necessariamente la presenza fisica del lavoratore in una determinata area geografica: si pensi alle consegne alimentari, ai servizi di trasporto urbano o di assistenza domiciliare. Qui la delimitazione del mercato

[149] Si rimanda al Capitolo II par. 3 per la giurisprudenza ivi citata. In particolare, si fa riferimento alle storiche sentenze *United Brands* e *Hoffman – La Roche.*

[150] La smaterializzazione del luogo di lavoro che si è diffusa con il proliferare di contratti di tele-lavoro o di *smart working* può beneficiare di questa declinazione del criterio geografico. Inoltre, anche se la prestazione dovesse svolgersi interamente da remoto, nel contratto vi è spesso la presenza di clausole per la definizione del luogo di lavoro, la sua domiciliarizzazione o quanto meno criteri per individuare il luogo della prestazione lavorativa. Sul tema, D'Onghia M., Lavoro agile e luogo del lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia, Lavoro Diritti Europa, n. 1, 2022, p. 1-16. Qualora nessuna delle precedenti applicazioni fosse applicabile, si può sempre fare riferimento alla sede fisica o amministrativa del datore di lavoro.

[151] Si riprende qui la classificazione del lavoro su piattaforma analizzata nel Capitolo III par. 2.1.1.

geografico rilevante riflette la natura intrinsecamente locale del servizio, non più descrivibile attraverso la qui inadeguata nozione di area di pendolarismo. Più correttamente, i confini competitivi si configurano come insiemi concentrici delimitati dal raggio operativo della piattaforma[152]. È necessario, in primo luogo, che la piattaforma sia attiva e operativa nello Stato membro considerato. In secondo luogo, che essa disponga di una rete funzionale all'interno della specifica città o agglomerato urbano[153]. L'estensione del mercato varia, poi, in funzione del tipo di servizio preso in considerazione: nel trasporto urbano la copertura può estendersi a gran parte del tessuto cittadino, incluse le zone periferiche, mentre nelle consegne di cibo essa tenderà a essere più ristretta e concentrata nelle zone centrali, dove si trovano con maggiore densità ristoranti e supermercati affiliati. Tale configurazione produce una segmentazione urbana della concorrenza, che si riflette direttamente sull'intensità e sulla distribuzione del potere di mercato della piattaforma. Il criterio geografico sarà allora definito alla luce del territorio in cui la prestazione può o deve essere eseguita, intesa come l'itinerario da compiere, la zona da visitare o l'ambito territoriale assegnato[154].

Di segno opposto è il caso delle piattaforme non ancorate a un territorio specifico, come ad esempio quelle dedicate a traduzione, giornalismo *freelance* o consulenza

---

[152] Si richiama qui la sentenza della Corte di Cassazione italiana del 30 luglio 2019, n. 20520, dove per i lavoratori "piazzisti" il luogo di lavoro viene fatto coincidere con la zona da visitare, ovvero il territorio in cui devono essere eseguite le prestazioni lavorative. Nel contesto dell'esercizio dei diritti sociali, Aloisi A., Rainone S., Countouris N., An Unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and International "social acquis", ILO Working Paper 101, 2023, pp. 20 e ss., suggeriscono di tenere conto, per i diritti in questione, dell'area geografica in cui la prestazione ci si aspetta sia svolta per i lavoratori su piattaforma con servizi geolocalizzati, sulla scia della sentenza italiana. Per i lavoratori su piattaforma non geolocalizzata, lo spazio dell'esercizio dei diritti sindacali andrebbe fatto coincidere con "l'architettura (digitale) della piattaforma" (p. 22). Questa nozione pare di difficile declinazione nel contesto dell'applicazione del diritto della concorrenza.

[153] Con rete funzionale si intende qui descrivere tutti i soggetti che partecipano all'interazione della piattaforma: non vi è trasporto senza soggetto che mette a disposizione la propria macchina e utente che richiede la corsa, non vi è pulizia senza soggetto che mette a disposizione le proprie capacità e tempo per effettuarla e soggetto richiedente, ecc.

[154] Sopra citata sentenza Corte di Cassazione italiana, n. 20520, 30 luglio 2019, massimario Rv. 654745 - 01 "per unità produttiva […] in quanto ai piazzisti, la stessa va individuata in relazione all'itinerario da compiere, alla zona da visitare o all'ambito territoriale assegnato." Disponibile a p. 128 della Rassegna Mensile della Corte di Cassazione, luglio 2019: https://www.cortedicassazione.it/resources/cms/documents/rassegna_mensile_luglio-2019.pdf .

digitale. In questi casi, l'interazione tra utente e lavoratore si realizza nella sua interezza in uno spazio digitale de-localizzato, e la dimensione geografica tende effettivamente a dissolversi in favore di una configurazione del mercato potenzialmente estesa su scala sovranazionale o globale[155], solo parzialmente contenuta da barriere linguistiche o differenze normative riguardanti lo svolgimento della professione richiesta[156]. Le tradizionali barriere spaziali, che limitano i mercati dei servizi localizzati, risultano fortemente attenuate, lasciando emergere forme di concorrenza che non dipendono dalla prossimità fisica, ma dalla capacità della piattaforma di operare su ampia scala[157]. Tuttavia, ai fini dell'applicazione del diritto antitrust europeo, si rende necessario che l'attività della piattaforma coinvolga utenti finali e lavoratori stabiliti all'interno dell'Unione europea[158].

Questa articolazione del criterio geografico, fortemente vincolante per le prestazioni fisicamente localizzate e molto più fluida per quelle remote, impone una riflessione metodologica sulla definizione del mercato rilevante nei contesti digitali. Le piattaforme, infatti, non possono essere analizzate secondo schemi univoci e statici: la loro struttura multi-lato, unita alla natura ibrida o variabile dei servizi offerti, richiede un approccio differenziato e dinamico, capace di cogliere le specificità di ciascun modello operativo, integrando quanto affermato dalla Commissione nella comunicazione sul mercato rilevante del 2024[159]. In ultima analisi, il criterio

[155] Ne consegue che l'interazione per questa tipologia di prestazioni, intesa come prodotto-servizio, si struttura attorno a una domanda che è altamente condizionata dalle capacità e qualifiche del lavoratore, e che presuppone un mercato potenzialmente globale. In alcuni casi residuali, come quello della consulenza legale, il luogo di origine o la giurisdizione di competenza del professionista possono mantenere una certa rilevanza, poiché la prestazione richiesta è strettamente legata al sistema normativo di riferimento. In tali casi, il mercato geografico rilevante si definisce non tanto in termini fisici, quanto in relazione al diritto applicabile o alle competenze giuridiche localizzate. Tuttavia, si tratta di un legame indiretto e non strutturale, che non trova generalizzazione nell'intero panorama delle prestazioni offerte digitalmente, come dimostrano, ad esempio, i servizi di traduzione, nei quali la competenza linguistica risulta ben più significativa della provenienza nazionale.

[156] Ohlhausen M., Occupational Licensing in Digital Markets, The Global Antitrust Institute Report on the Digital Economy, vol. 31, 2020, p. 1158-1187.

[157] Franck J., Peitz M., op. cit.

[158] Verhuyck H., The Achilles Heel of the Platform-to-Business Regulation: No Unfair Term Protection for Platform Workers?, Journal of Law, Market & Innovation, vol. 2024, no. 3, 2024, p. 279.

[159] Comunicazione sulla definizione del mercato rilevante 2024, ptt. 94-98, dove non vi è menzione dell'elemento geografico delle piattaforme multi-sided oggetto di analisi. Si ricorda che la flessibilità

geografico, lungi dall'essere superato nell'era digitale, richiede un'analisi contestualizzata, soprattutto nei casi in cui la dimensione spaziale incide in modo sostanziale sulle condizioni competitive e sul potenziale esercizio di potere di mercato da parte delle piattaforme.

Accanto ad esso, il criterio occupazionale assume rilievo nella definizione del mercato rilevante in quanto consente di valutare il grado di sostituibilità tra lavoratori. La configurazione concorrenziale del mercato dipende infatti dalla possibilità, per le piattaforme o per i consumatori finali, di sostituire agevolmente un prestatore con un altro, sulla base delle mansioni e delle competenze richieste[160]. Come analizzato nel Capitolo II, la frammentazione lavorativa risulta nel contesto digitale ulteriormente accentuata: la scomposizione di precedenti prestazioni complesse in *micro-task* o *gig* rappresenta una forma estrema di parcellizzazione del lavoro, introdotta e normalizzata dalle piattaforme digitali, che riduce ulteriormente l'unità e la continuità delle prestazioni[161].

Un elemento centrale nella valutazione della sostituibilità per occupazione è rappresentato dal livello di qualificazione, formazione o capacità richiesto per lo svolgimento della prestazione (*skills set*). Nei segmenti di lavoro non specializzato, come le attività di consegna o di trasporto urbano, le barriere all'ingresso risultano minime e i lavoratori sono facilmente sostituibili[162]. L'omogeneità delle mansioni comporta che la sostituibilità si realizza in maniera quasi automatica, riducendo il peso del criterio professionale nella delimitazione del mercato. Diversa è la situazione nei settori caratterizzati da competenze specialistiche. Qui la sostituibilità dei lavoratori è più ridotta, poiché la prestazione dipende da qualifiche tecniche, titoli di studio o esperienze professionali difficilmente replicabili. In questi casi, il criterio occupazionale funge da elemento di segmentazione del mercato, creando nicchie di

richiamata dalla commissione in materia di piattaforme multi-lato fa riferimento in maniera specifica alla valutazione secondo un modello unitario o differenziato, a seconda del caso considerato.

[160] Crane D. A., Defining Relevant Markets in Digital Ecosystems, Journal of Law&Innovation, Vol. 7, n. 1, 2024, pp. 11-26.

[161] Si rimanda al Capitolo II par. 3.2.

[162] Lee Y., After a Global Platform Leaves: Understanding the Heterogeneity of Gig Workers through Capital Mobility, Critical Sociology, Vol 49, 2023, pp. 23-37.

offerta che non possono essere sostituite con facilità da lavoratori privi delle stesse competenze. Il criterio occupazionale opera, dunque, come parametro di valutazione della elasticità dell'offerta di lavoro: nei mercati caratterizzati da prestazioni standardizzate, esso tende a perdere rilevanza a favore di altri fattori, mentre nei mercati che richiedono competenze qualificate, esso diviene determinante per comprendere il grado effettivo di concorrenza.

In definitiva, il criterio dell'interazione conserva un valore trasversale nell'analisi del mercato rilevante nel lavoro su piattaforma, ma deve essere calibrato in funzione delle caratteristiche intrinseche del servizio e del contesto operativo: nella dimensione locale si integra con parametri spaziali e occupazionali; in quella globale, dove il criterio geografico fattualmente è indebolito, esso deve essere letto in combinazione con il criterio occupazionale in quanto unico elemento che permette di differenziare la prestazione lavorativa intermediata, delineando due diverse, ma complementari, traiettorie analitiche per comprendere il funzionamento delle dinamiche concorrenziali nel mondo del lavoro digitale.

3.2.Il potere di mercato nelle economie digitali

Nel contesto digitale, la nozione di posizione dominante richiede una ricalibratura teorica e applicativa rispetto ai canoni tradizionali del diritto antitrust: l'indipendenza del comportamento del soggetto in posizione dominante nei confronti dei suoi concorrenti, dei clienti e anche dei consumatori finali, si manifesta attraverso forme più complesse e spesso opache di controllo economico.

In particolare, le piattaforme digitali detentrici di posizioni dominanti si avvalgono di vantaggi competitivi derivanti da economie di scala e di rete, accumulo massivo di dati, architetture chiuse e interoperabilità selettiva, che permettono loro di esercitare un potere significativo non solo nei confronti del consumatore finale, ma anche nei confronti di altri attori economici – imprese, fornitori, sviluppatori – spesso dipendenti

dall'ecosistema della piattaforma per accedere al mercato[163]. Ancora più complesso, poi, è il caso delle piattaforme multi-lato, dove la percentuale della quota di mercato detenuta non è solo soggetta a normali fluttuazioni tipiche di un mercato caratterizzato da rapidità e instabilità quale quello digitale, ma risulta anche di difficile determinazione[164].

Nell'evoluzione della dottrina in materia, l'analisi della posizione dominante si è spesso concentrata sul lato dell'utente finale[165]. Tuttavia, questo *focus* sul consumatore finale nel contesto del lavoro su piattaforma non è adatto a descrivere la situazione di potere di mercato reale, specialmente nei casi in cui sia presente un numero ridotto di imprese, amplificandosi il loro potere. Ciò avviene non soltanto per effetto di dinamiche concorrenziali limitate, ma anche a causa delle frizioni di ricerca che ostacolano l'allocazione delle mansioni più remunerative, o dalle preferenze soggettive dei lavoratori rispetto alle caratteristiche del lavoro offerto[166]. Per tale ragione, nel seguito si propone un modello di analisi della posizione dominante delle piattaforme che non si fonda esclusivamente sulle quote di mercato, ma che sia in grado di adattarsi alle dinamiche del mercato digitale del lavoro.

La nozione che la concorrenza sia "a un click di distanza", derivata dai costi di transizione bassi e l'apparente facile accesso al mercato digitale sono un'utopia da tempo smascherata[167]. L'emersione e il consolidamento del potere di mercato sono infatti strettamente legali alla presenza di elevate barriere all'ingresso, sia di natura strutturale che legate alle dinamiche tipiche del *web*[168]. Tra queste, il vantaggio

[163] Evans D.S., Schmalensee R., op. cit.
[164] Newman J.M., Antitrust in Digital Markets, Vanderbilt Law Review, Review, Vol. 72, Iss. 5, 2019, p. 1497-1561.
[165] Jacobides M.G., What Drives and Defines Digital Platform Power? A framework, with an illustration of App dynamics in the Apple Ecosystem, Evolution LTD White Papers, 2021, p.3, elenca le questioni cardine nella valutazione della posizione dominante, rapportandole all'utente finale: "(1) Does the platform have exclusive access to a large body of consumers? (2) Is it difficult for users to multi-home or switch platforms? (3) Can sellers be replaced without substantial harm to the platform? (4) Do users benefit from network effects, requiring sellers to multi-home across platforms? (5) Does the platform have an established set of buyers and sellers, creating an effective entry barrier to rival platforms? ".
[166] Dube A., et al, Monopsony in Online Labor Markets, AER: Insight, 2020.
[167] Newman J.M., op. cit.
[168] *Ibid.*

competitivo derivante dall'essere il primo attore ad affermarsi in un determinato spazio digitale riveste un ruolo centrale nella costruzione di posizioni dominanti digitali, difficilmente modificabile in seguito[169]. Il cosiddetto vantaggio del *early entry* garantisce la cumulazione di risorse strategiche, quali ad esempio basi utenti, dati, ecosistemi integrati, che si traduce in rendite monopolistiche alimentate non tanto dall'efficienza allocativa, quanto da vantaggi auto-rinforzati di natura tecnologica e informazionale[170]. Le barriere all'ingresso dei mercati digitali assumono sempre più spesso la forma di asimmetrie informative, tecnologie proprietarie e dipendenze sistemiche, dovendo l'analisi antitrust aggiornare i propri strumenti valutativi[171].

Nel lavoro su piattaforma, una specifica barriera d'ingresso per i nuovi concorrenti è la necessità di attirare i lavoratori[172]. Si tratta del tipico problema "dell'uovo e della gallina" delle piattaforme: per poter operare hanno necessità di attirare gli utenti per tutti i lati su cui opera la piattaforma, ma è difficile attirare la clientela dal lato degli utenti finali se non vi sono i prestatori del servizio, e viceversa, convincere i lavoratori a partecipare senza una sufficiente base di clientela[173]. In assenza della controparte, nessuno è particolarmente invogliato ad abbandonare la piattaforma sulla quale già opera o, se non già altrove impegnato, ad iniziare a lavorare su una di nuova creazione. Questa dinamica tipica delle piattaforme multi-lato è esacerbata dal potente effetto di *job-lock* operato dalla non portabilità del profilo del lavoratore, che rafforza la dipendenza dall'ecosistema originario[174].

Quest'ultimo elemento permette di evidenziare come nei mercati digitali un elemento critico per il controllo degli stessi siano i dati[175]. La decentralizzazione del valore delle

---

[169] Bourai S., Yadav N., Arora R., Winner-Take-All Strategy in Digital Platform Market: A Theoretical Exposition, in Shama S.K., Goyal P., Chanda U. (eds.), Handbook of Evidence Based Management Practices in Business, Routledge, 2023, pp. 573-584.
[170] *Ibid.*
[171] Ibid.
[172] Cohen M.C., Zhang R., Competition and coopetition for two-sided platforms, Production and Operations Management, Vol. 21, 2022, p. 2013.
[173] Muller Z., op. cit., p. 193.
[174] Cfr. Capitolo IV par. 3.4.3.
[175] Coyle D., Manley, A., What is the value of data? A review of empirical methods. *Journal of Economic Surveys*, 38, 2024, pp. 1317–1337.

quote di mercato possedute rispetto ad altri criteri di valutazione del potere esercitato da un'impresa è osservabile anche nei mercati tradizionali, tanto dei beni e servizi quanto quelli del lavoro, risultando accentuato nel contesto digitale[176]. Visto il decentramento delle quote di mercato come criterio di valutazione del potere, esse possono essere sostituite con la capacità delle piattaforme di acquisire, processare e utilizzare i dati: da qui, deriva la possibilità di utilizzare il *data share* come criterio di valutazione della posizione dominante nei mercati digitali[177].

Le piattaforme di lavoro oggetto di analisi rientrano, come menzionato, nella categoria di *transactional platform,* dove l'intermediazione del servizio avviene mediante la corresponsione di un pagamento. In astratto, ciò potrebbe giustificare l'applicazione dello SSNIP test al lato dei consumatori e del SSNDW test al lato dei lavoratori[178]. Tuttavia, il limite principale di entrambi i test quando applicati a un solo lato della piattaforma, oltre al fatto di essere entrambi unicamente valutativi dell'elemento monetario del rapporto, risiede nella possibilità di ottenere un falso positivo: considerando uno solo dei lati del mercato con il quale la piattaforma si interfaccia, il risultato del test del monopolista – o monopsonista – teorico si applica a una sola delle transazioni che caratterizzano quell'interazione[179]. Pur costituendo strumenti utili per orientare l'attenzione delle autorità antitrust, essi non riescono a restituire un quadro completo del mercato oggetto di analisi.

---

[176] Franck J., Peitz M., op. cit., pp. 122-124.

[177] Caforio V., Zoboli L., Decoding Antitrust: Market Definition and Market Power within the Data Value Chain, in Calzolari L. et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of bid data, Giappichelli Editore, 2024, pp. 35-54.

[178] Capitolo II par. 4.

[179] Evans D.S., Schmalensee R., op. cit., p. 20 " Several authors have warned against basing judgments about market power on analysis of only a single side of a multi-sided platform. As noted above, it is theoretically possible and empirically common for platforms to have prices that are significantly above marginal cost on one side and at or below marginal cost on the other side. A platform could have a monopoly in which it earns significantly more than the competitive rate of return yet price at or below marginal cost on one side. Therefore examining price on that side would result in a false negative test result for market power. A platform could also earn a competitive rate of return yet price significantly above marginal cost on one side. Therefore examining price on that side would result in a false positive test result for market power". Niels G., op. cit., propone un'applicazione non differenziata tra piattaforme *transactional* e *non transactional* dello SSNIP test. In Gerasymenko A., Hanovskyi V., op. cit., pp. 12-13, le autrici analizzano un possibile modello applicativo dello SSNIP per il mercato rilevante considerato secondo il modello unitario, scomponendo però il prodotto/servizio dall'interazione.

In questa prospettiva, resta rilevante la valutazione della qualità del servizio offerto effettuata attraverso lo SSNDQ test[180]. La dottrina ha elaborato un test similare, tenendo in considerazione la centralità della qualità del servizio per l'utente della piattaforma e l'interesse delle stesse a mantenere alto il numero di utenti, che può essere applicato anche in assenza di chiari elementi di valutazione sul prezzo, chiamato COE test, *Cost of Exclusion from the Platform* test*[181]*. Secondo quest'ultimo, se una piattaforma può modificare le regole di interazione e partecipazione (*engagement*) in modo meno attrattivo o può imporre nuovi costi agli utenti, senza che al mutamento corrisponda anche un vantaggio compensativo e senza che ciò comporti una perdita significativa di clienti, la piattaforma ha chiaramente una posizione di potere nel mercato preso in considerazione[182]. Nel caso dei lavoratori su piattaforma, la declinazione del *COE test* deve tenere in considerazione il livello di opacità degli strumenti decisionali utilizzati come elemento di *engagement* meno attrattivo e il grado di dipendenza economica o tecnologica dei lavoratori nei confronti della piattaforma[183].

Con l'entrata in vigore del DMA, la definizione di una posizione rilevante per le grandi piattaforme si è semplificata. Gli indici sintomatici della posizione dominante sono stati individuati in soglie prestabilite dal regolamento, dalla cui presenza ne deriva la denominazione come *gatekeeper[184]*. In questa prospettiva, la posizione dominante nel

[180] Caforio V., Zoboli L, op. cit., p . 42. Capitolo II par. 2.
[181] Fend. H., op. cit, pp. 42 e ss.
[182] Entin M.L., Entina E.G., Galushko D.V., Cost of Exclusion, a New Measure of Platform Dominance, in Inozemtsev M.I., Sidorenko E.L., Khisamova Z.I. (eds.), The Platform Economy, Springer, 2022, pp. 315-330.
[183] Il COE non è l'unico test che tiene in considerazione le dinamiche delle piattaforme multi-lato. In letteratura, si sottolinea la presenza anche del SSNIC test, *small but significant non-transitory increase in exchange costs*, per le piattaforme che non prevedono un prezzo per gli utenti (*no price platforms*). Di più in Franck J., Peitz M., op. cit., pp. 120 e ss.
[184] Regolamento DMA, Art. 3 co. 2a "se raggiunge un fatturato annuo nell'Unione pari o superiore a 7,5 miliardi di EUR in ciascuno degli ultimi tre esercizi finanziari, o se la sua capitalizzazione di mercato media o il suo valore equo di mercato equivalente era quanto meno pari a 75 miliardi di EUR nell'ultimo esercizio finanziario, e se essa fornisce lo stesso servizio di piattaforma di base in almeno tre Stati membri;" e co. 2b " e fornisce un servizio di piattaforma di base che, nell'ultimo esercizio finanziario, annovera almeno 45 milioni di utenti finali attivi su base mensile, stabiliti o situati nell'Unione, e almeno 10 000 utenti commerciali attivi su base annua stabiliti nell'Unione, identificati e calcolati conformemente alla metodologia e agli indicatori di cui all'allegato".

digitale non è necessariamente legata a quote di mercato tradizionali, bensì alla capacità di controllare i canali essenziali di accesso al mercato, alle informazioni e agli utenti. Tale controllo si traduce in un potere strutturale che consente all'impresa dominante di definire unilateralmente le regole del gioco, modulare la visibilità dei prodotti e servizi concorrenti e determinare le condizioni di partecipazione economica. Ne deriva una nuova forma di dominio, non solo commerciale ma anche infrastrutturale, che impone una ri-concettualizzazione della nozione stessa di dominanza in chiave funzionale.

Al di fuori dell'ipotesi dell'applicazione del DMA, i cui indicatori di dominanza sono quantitativamente fissati dal legislatore europeo, è possibile ottenere una fotografia realistica degli equilibri di potere delle piattaforme nel mercato digitale preso in considerazione unendo i diversi elementi di valutazione proposti. In particolare, l'uso integrato dei test economici e l'analisi della gestione del flusso dei dati consentono di comprendere, almeno parzialmente, l'impatto delle singole imprese nel mercato digitale del lavoro. In un contesto caratterizzato da elevate barriere all'ingresso e un numero limitato di operatori, la posizione dominante delle piattaforme può essere valutata non solo in relazione alla concorrenza diretta, ma anche in base alla loro capacità di comportarsi in maniera indipendente, non solo rispetto alle altre concorrenti, ma anche rispetto agli utenti finali.

3.3. La nozione di abuso nel mercato digitale del lavoro

In apertura del capitolo si è evidenziato come l'evoluzione tecnologica e il progresso digitale abbiano favorito l'emersione, o talvolta l'accentuazione, di specifiche condotte a carattere anticoncorrenziale[185]. In taluni casi, esse risultano strettamente connesse alla struttura intrinsecamente multilaterale delle piattaforme digitali, che ne condiziona le dinamiche operative e le strategie di mercato[186]. Questi fenomeni, ampiamente discussi in dottrina, hanno trovato riscontro concreto non solo nelle attività di indagine delle autorità antitrust nazionali ed europee, ma anche nella giurisprudenza della Corte di Giustizia[187].

---

[185] Riportando il contenuto della nota presente in introduzione: Hutchinson C. S., Treščáková D., op. cit.; Mandrescu D., Tying and bundling by online platforms op. cit. Nella Giurisprudenza della Corte di Giustizia: Tribunale, sentenza 10 novembre 2021, Google LLC, anciennement Google Inc. e Alphabet, contro Commissione Europea, Causa T-612/17, ECLI:EU:T:2021:763; poi impugnato in Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza 10 settembre 2024, Google LLC e Alphabet Inc. contro Commissione europea, causa C-48/22 P ,ECLI:EU:C:2024:726. Tribunale, sentenza 14 settembre 2022, Google e Alphabet/Commissione (Google Android), causa T-604/18, ECLI:EU:T:2022:541. Impugnato, al momento sono state pubblicate le conclusioni dell'avvocato generale Kokott, pubblicate il 19 giugno 2025, Google e Alphabet contro Commissione, causa C-738/22 P, ECLI:EU:C:2025:463. Apple: https://www.bbc.com/news/world-us-canada-68628989 e https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_3706 . Meta: https://www.agcm.it/media/comunicati-stampa/2025/7/A576 .

[186] Un esempio emblematico è rappresentata dalla pratica nota come *no escape,* consistente in un controllo pervasivo sulle inserzioni pubblicitarie (*targeted advertisement strategy*) su un insieme di piattaforme tra loro collegate o sottoposte alla medesima governance. In tal modo, agli utenti, pur utilizzando diversi servizi digitali (pratica definita *multi homing*), risulta estremamente complesso, se non impossibile, sottrarsi a tali meccanismi di tracciamento e profilazione. Di analoga rilevanza è la strategia nota come *split the rent,* attraverso la quale una piattaforma indirizza deliberatamente i propri utenti verso un'impresa o un servizio favorito operante in un mercato differente. Qualora tale preferenza si consolidi e divenga strutturale, le parti coinvolte possono giungere a spartirsi i benefici economici derivanti dalla condotta. In merito, cfr. Newman J.M., op. cit., pp. 1525 e ss. Accanto a queste, vi sono ulteriori pratiche collegate alla posizione dominante detenuta dalle piattaforme nel mercato di riferimento. Tra esse si annoverano il *tying* e il *bundling (*cfr. Mandrescu D., Tying and bundling by online platforms, op. cit.), il *self-preferencing* (cfr. Hutchinson C. S., Treščáková D., op. cit.) nonché il *lock-in* degli utenti ottenuto attraverso la progettazione di sistemi operativi o ecosistemi digitali chiusi, finalizzati a limitare la portabilità e l'interoperabilità (cfr. Wörsdörfer M., Apple's antitrust paradox, European Competition Journal, Vol. 20, Iss. 1, 2023, pp. 113–146.)

[187] Sul piano giurisprudenziale, l'interpretazione del diritto della concorrenza applicato al contesto digitale ha richiesto alla Corte un delicato bilanciamento: da un lato, garantire l'effettività delle norme dell'Unione; dall'altro, evitare che la regolazione giuridica irrigidisca eccessivamente fenomeni di innovazione tecnologica caratterizzati da rapida evoluzione. I giudici, in materia di piattaforme dominanti e pratiche anticoncorrenziali, hanno toccato diversi servizi offerti dalle stesse. Nel caso Google/Android Auto, Causa C-233/23, sentenza del 25 febbraio 2025, la Corte ha ritenuto che il

Nel contesto del mercato digitale del lavoro, l'analisi condotta ai sensi dell'art. 102 TFUE consente di distinguere, anche in questo ambito, tra abusi di esclusione e abusi di sfruttamento[188]. I primi si manifestano nelle condotte con cui le piattaforme ostacolano la concorrenza tra imprese, siano esse altre piattaforme o lavoratori autonomi individuali. Gli abusi di sfruttamento, invece, assumono una diversa configurazione: l'abuso si traduce in un pregiudizio diretto per la forza lavoro nel suo complesso. La piattaforma, avvalendosi della propria posizione di potere, può infatti imporre unilateralmente condizioni economiche e organizzative svantaggiose ai lavoratori, incidendo sulla loro libertà di scelta, sull'accesso al lavoro e, in ultima analisi, sull'effettivo godimento dei loro diritti fondamentali[189].

In questa prospettiva, particolarmente significativa è la pronuncia della Corte di Giustizia nel caso *Meta contro Bundeskartellamt*[190]. I giudici europei hanno riconosciuto come le autorità antitrust possano valutare come "importante indizio" anche condotte integranti violazioni della normativa europea in materia di protezione dei dati personali, ove poste in essere da imprese in posizione dominante[191]. Tale pronuncia costituisce un passaggio di particolare rilievo concettuale, in quanto contribuisce a delineare la declinazione del principio di leale cooperazione istituzionale tra autorità preposte alla salvaguardia di diritti eterogenei, ma

---

rifiuto di Google di rendere interoperabile la propria piattaforma con l'app JuicePass di Enel costituisse un abuso di posizione dominante, anche se Android Auto non era indispensabile per l'operatività commerciale dell'app terza. Esso rappresentava comunque un canale privilegiato per aumentare l'attrattiva dell'applicazione agli occhi dei consumatori. Nel caso Booking.com, Causa C-264/23, sentenza del 19 settembre 2024, la Corte ha stabilito che le clausole di parità di prezzo (*price parity clauses*) imposte dalla piattaforme alle strutture ricettive erano da qualificarsi come restrittive della concorrenza e non necessarie per il funzionamento del servizio, sottolineando come tali restrizioni potessero ridurre la concorrenza tra le piattaforme di prenotazione e danneggiare i piccoli operatori[187]. Nel caso Google Shopping, causa C-48/22 P, sentenza 10 settembre 2024, il sistematico auto-favoritismo esercitato a vantaggio del proprio servizio di comparazione prezzi è stato ritenuto sintomatico di un abuso di posizione dominante da parte di Google sui concorrenti.

[188] Si riprende la distinzione tra abusi di esclusione e abusi di sfruttamento così come esposta nell'ambito del mercato del lavoro nel Capitolo II par. 5.

[189] Fiesler C. op. cit., pp. 997 e ss.

[190] Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza del 4 luglio 2023, Meta Platforms Inc., già Facebook Inc. contro Bundeskartellamt**,** (GDPR Antitrust), causa C-252/21, ECLI:EU:C:2023:537.

[191] Manzini P., Antitrust e privacy: la strana coppia, in (ed.) I confini dell'antitrust. Diseguaglianza sociali, diritti individuali, concorrenza, Giappichelli Editore, 2023, pp. 123-144.

interconnessi[192]. Ancor più significativamente, essa pone le fondamenta teoriche per un approccio interpretativo capace di cogliere come la violazione di normative esterne alla disciplina concorrenziale– nel caso di specie, quelle in materia di protezione dei dati personali – possa produrre effetti diretti e rilevanti sulla tutela della concorrenza e sul corretto funzionamento del mercato[193]. Questa impostazione apre la strada a un modello interpretativo che valorizza l'interconnessione tra tutela della concorrenza e protezione di altri diritti fondamentali, offrendo un quadro teorico che si presta ad includere anche le ipotesi di abuso nel mercato del lavoro come fenomeno suscettibile di rilevanza antitrust.

3.3.1. "Importante indizio" e violazione della disciplina giuslavoristica

Sulla scia del caso Meta, il tema della violazione di altre branche del diritto come "importante indizio[194]" per l'applicazione del diritto della concorrenza da parte delle autorità garanti può essere qui sviluppato lungo due direttrici concettualmente distinte ma complementari.

La prima, già presente in letteratura, riguarda l'intersezione tra il mancato rispetto dei principi di *algorithmic compliance* e la disciplina antitrust[195]. Una condotta suscettibile di configurare una violazione degli artt. 101 e 102 TFUE può trovare fondamento indiziario nella trasgressione delle disposizioni normative europee in materia di trasparenza e responsabilità algoritmica[196]. In tal senso, l'inosservanza delle norme relative alla *governance* degli algoritmi, comprese quelle che impongono criteri di equità, non discriminazione e verificabilità dei processi decisionali automatizzati, può costituire una spia significativa di pratiche anticoncorrenziali, soprattutto laddove tali strumenti siano impiegati per coordinare comportamenti sul mercato o per escludere

[192] Sentenza Meta Platforms, ptt. 49-53.
[193] Sentenza Meta Platforms, pt. 47. Cfr. Manzini P., Antitrust e privacy, op. cit., pp. 123-144.
[194] Sentenza *Meta Platforms*, pt. 47.
[195] Guidi M., op. cit.
[196] *Ibid.*

concorrenti in modo non trasparente. Applicato all'ambito lavorativo, il venir meno agli obblighi di trasparenza riguardanti la gestione algoritmica previsti dalla Direttiva 2831/2024, potrebbe essere valutato come forte indizio nelle indagini condotte dalle autorità competenti ai fini dell'applicazione del diritto della concorrenza.

La seconda prospettiva implica una riflessione più generale sui limiti e le condizioni in base alle quali la violazione di una branca del diritto diversa da quella della concorrenza possa essere considerata rilevante ai fini indiziari per l'intervento dell'autorità antitrust. Come chiarito nel caso Meta, la violazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) può configurarsi come un "indizio importante" di un possibile abuso di posizione dominante nel settore dei *social media*, in quanto le autorità garanti della concorrenza possono valutare "se siffatto comportamento costituisca un ricorso a mezzi su cui s'impernia la concorrenza normale nonché per valutare le conseguenze di una determinata pratica sul mercato o per i consumatori."[197]

In questo senso, la violazione del diritto del lavoro, e in particolare dei diritti fondamentali dei lavoratori garantiti dagli ordinamenti nazionali e europeo, dovrebbe essere riconosciuta come potenziale elemento sintomatico di una condotta anticompetitiva, in quanto le pratiche che comprimono i suddetti diritti possono generare vantaggi competitivi indebiti e alterare le dinamiche del mercato del lavoro[198]. Si propone così di estendere la logica sottesa al precedente giurisprudenziale *Meta* all'ambito del mercato del lavoro, in entrambe le sue declinazioni tradizionale e digitale, assumendo che le compressioni sistematiche dei diritti dei lavoratori possano costituire un segnale di possibili distorsioni concorrenziali.

In questa prospettiva, contestualizzandola nell'analisi in trattazione, la violazione della disciplina nazionale o europea in materia di diritti dei lavoratori non rivelerebbe soltanto come illecito giuslavoristico, ma anche come elemento probatorio nell'accertamento di abusi di posizione dominante ai sensi dell'art. 102 TFUE. Tale

[197] Sentenza Meta Platforms, pt. 47.
[198] OECD, Competition in Labour Market, 2020.

tesi, in continuità con l'approccio emerso nella giurisprudenza europea più recente, si colloca nell'orizzonte teorico più ampio, basato sulla considerazione della naturale inclusione del mercato del lavoro all'interno del perimetro applicativo del diritto antitrust. Come argomentato nei capitoli precedenti, la relazione strutturale tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza non è solo contingente o occasionale, bensì sostanziale, in quanto entrambi i sistemi giuridici mirano, seppur da prospettive diverse, alla tutela della libertà e della dignità degli attori economici.

3.4. Casi esemplificativi di abuso di posizione dominante nel mercato digitale del lavoro

L'oggetto dell'analisi che segue è costituito da esempi di abuso di posizione dominante esercitati dalle piattaforme digitali nei confronti dei lavoratori. La prospettiva risulta peculiare in quanto, laddove le condotte anticoncorrenziali siano rivolte ad altre piattaforme o ad imprese concorrenti operanti nel medesimo mercato, esse possono essere ricondotte alle tipologie di abusi di esclusione già ampiamente sistematizzate dalla dottrina e dalla giurisprudenza in materia antitrust[199]. Diverso è, invece, il caso delle pratiche che si manifestano nello sfruttamento verticale della posizione dominante. Non esistono spazi di dialogo o negoziazione con le piattaforme tutelati dal legislatore a cui i lavoratori o i propri rappresentanti possano accedere[200]. La gestione algoritmica, come più volte evidenziato, costituisce l'elemento centrale di questa dinamica: essa è opaca e determina in maniera unilaterale ogni aspetto della prestazione, dalla sua assegnazione alla valutazione fino all'eventuale sanzione disciplinare[201].

[199] Balasingham B., D'Amico A.S., Beyond exclusion: revisiting exploitative abuses in digital platform markets, Journal of Antitrust Enforcement, Volume 13, Issue 2, July 2025, pp. 265–283.
[200] Vandaele, K., Piasna, A., Zwysen, W. Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries. ILO Working Paper 106. Geneva: International Labour Office, 2024.
[201] Capitolo III par. 3.

In tale contesto, anche qualora il lavoratore non versi in una condizione di dipendenza economica in senso stretto, è indubbio che si trovi in una condizione di dipendenza tecnologica dalla piattaforma, condizione che rappresenta il presupposto per l'accesso al lavoro[202]. Questa forma inedita di dipendenza consente al lato datoriale di imporre condizioni inique, non contrastate né dal diritto del lavoro né, allo stato attuale, dal diritto della concorrenza. Costruendo sugli esempi presentati nel Capitolo II e tenendo conto delle peculiarità del mercato digitale del lavoro, l'analisi che segue intende mostrare come alcune pratiche delle piattaforme possano configurare abuso di posizione dominante, ai sensi dell'art. 102 TFUE, e come tale disposizione possa offrire una chiave interpretativa idonea a qualificare e correggere le distorsioni concorrenziali connesse all'esercizio, anche algoritmico, di tale potere[203].

3.4.1. Sfruttamento di una doppia dipendenza: economica e tecnologica

Analizzando le forme di abuso maggiormente diffuse nel mercato tradizionale del lavoro, è emersa in primo luogo la questione della dipendenza economica[204]. Il concetto in questione si è progressivamente affermato come criterio interpretativo più diffuso nelle legislazioni nazionali degli Stati membri[205] al fine di valutare il grado di subordinazione dei confronti delle piattaforme digitali di lavoro[206]. La dipendenza economica si configura come una condizione nella quale il lavoratore, pur non essendo formalmente inquadrato come dipendente, risulta di fatto legato a un soggetto

[202] Malgieri G., Susser D., Digital Dependency: Needs, Vulnerability and Power in the Platform Economy, Draft paper, 2025, SSRN.
[203] L'unico caso di abuso di posizione dominante che non è stato riportato nella sua versione digitale è quello relativo alle licenze professionali, affrontato nel Capitolo II par. 5.3. La motivazione dietro a questa scelta è dovuta alla diffusione relativa del fenomeno, principalmente concentrato nel contesto statunitense e non europeo. Si segnala in materia l'analisi condotta da Ohlhausen M., Occupational Licensing in Digital Markets, The Global Antitrust Institute Report on the Digital Economy, vol. 31, 2020, p. 1158-1187.
[204] Capitolo II par. 5.2.
[205] Colangelo G., In Fairness We (Should Not) Trust: The Duplicity of the EU Competition Policy Mantra in Digital Markets, The Antitrust Bullettin, Vol. 68, Iss. 4, 2023, pp. 626-627.
[206] Estevan de Quesada, C., Economic Dependence in Digital Markets, International Review of Intellectual Property and Competition Law, Vol. 55, 2024, pp. 1599-1603.

economico in misura tale da comprometterne la libertà professionale[207]. Più specificamente, essa si manifesta quando almeno il 50% del reddito complessivo di un individuo provenga dalla medesima piattaforma digitale per un arco temporale significativo, generalmente compreso tra uno o due anni[208]. Tuttavia, la dipendenza economica non si esaurisce nella mera rilevazione percentuale dei flussi reddituali, ma può altresì configurarsi attraverso forme più sottili e pervasive di condizionamento. Una peculiarità del lavoro su piattaforma risiede infatti nella presenza di meccanismi di *job-lock*, ossia dispositivi tecnologici, organizzativi e contrattuali che rendono estremamente difficile per il lavoratore migrare verso altre piattaforme o diversificare le proprie fonti di reddito[209]. Questi vincoli determinando di fatto una situazione di monocommittenza, anche in assenza di un rapporto esclusivo formalmente dichiarato. In tal modo, la dipendenza economica si intreccia con un più ampio fenomeno di dipendenza tecnologica.

La dipendenza tecnologica, che può essere definita come una forma di sfruttamento tecnologico, appare come una declinazione contemporanea dei nuovi rapporti di lavoro delle più tradizionali forme di parasubordinazione, connotata da un grado più elevato di asimmetria informativa che si traduce in forme di esclusione verticale. La piattaforma, infatti, può esercitare il proprio potere non solo attraverso condotte di sfruttamento diretto, ma anche mediante pratiche che limitano o impediscono l'accesso del lavoratore al mercato digitale del lavoro[210]. Tale forma di abuso presuppone necessariamente una condizione di dipendenza tecnologica che, nella generalità dei casi, è realizzata attraverso la gestione algoritmica, in quanto quest'ultima assegna le mansioni, definisce i livelli retributivi, valuta la performance ed eventualmente commina sanzioni[211].

---

[207] Fisher S., Meijerink J., Arets M., Dual effects of economic dependence on platform workers' work experiences? The role of autonomy, commitment and online review system, Personnel Review, 2025, pp. 3 e ss.
[208] Orientamenti 2022, cit., pt. 24.
[209] Cfr. Capitolo IV par. 3.4.3.
[210] Stewart A., Williams P., Regulating the Fairness of Work Contracts in the Gig Economy, Federal Law Review Vol. 51, Iss. 4, 2023, pp. 466-486.
[211] Capitolo III par. 3.

Un esempio paradigmatico di un meccanismo scaturente dalla dipendenza tecnologica è rappresentato dalla sospensione o dall'esclusione del lavoratore dalla piattaforma come sanzione disciplinare[212]. Si tratta di misure che, sotto forma di limitazioni temporanee o permanenti all'accesso, finiscono per impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa[213]. Queste misure sono comminate come sanzioni laddove il lavoratore si sia discostato dalla gestione più efficiente possibile a cui l'algoritmo è istruito[214]. Le varianti di tale pratica sono molteplici: dalla restrizione dell'accesso a turni vantaggiosi o alle fasce orarie di maggiore richiesta, al divieto di accesso alla piattaforma, c.d. ban temporaneo, fino al ban definitivo, che equivale, di fatto, a un licenziamento ingiustificato[215]. Tali condotte possono essere lette in parallelo con le categorie di abuso già note nei mercati tradizionali di beni e servizi, come un rifiuto a contrattare, in quanto il lavoratore si discosta dalle "politiche" della piattaforma in posizione dominante[216].

In questa prospettiva, il richiamo alla dottrina e alla giurisprudenza in materia di *essential facility* può essere sfruttata, in un'interpretazione estensiva degli strumenti elaborati dal diritto della concorrenza per altri mercati, per inquadrare il fenomeno e limitarne la portata lesiva nei confronti dei lavoratori[217]. La dottrina delle infrastrutture essenziali si è sviluppata per impedire che l'impresa titolare di una risorsa essenziale, sia essa un'infrastruttura, una rete o un *input* produttivo, potesse negarne l'accesso ai concorrenti, determinando una chiusura del mercato[218]. Nel caso Bronner, la Corte di Giustizia ha fissato criteri stringenti per riconoscere l'abuso di rifiuto a contrattare: l'indispensabilità della risorsa, nel senso che vi sia impossibilità tecnica o economica

[212] Stewart A. Williams P., op. cit., p. 479.
[213] Rosenblat A., op. cit., pp. 138-166.
[214] Duggan J., op. cit.
[215] Gaudio G., Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo, Labour and Law Issues, Vol. 6, no. 2, 2020, pp. 20-71.
[216] Manzini P., Diritto antitrust dell'Unione Europea, op. cit., pp. 256 e ss.
[217] *Ibid.*
[218] Czapracka K., The Essential Facilities Doctrine and the *Bronner* Judgment Clarified: Case C-165/19 P *Slovak Telekom v Commission*, Journal of European Competition Law & Practice, Volume 13, Issue 4, 2022, pp. 278–280.

di duplicarla; che il rifiuto non sia oggettivamente giustificato; infine, che esso ponga il rischio di eliminazione di ogni concorrenza effettiva nel mercato a valle[219].

Applicata al lavoro tramite piattaforma, la questione è se l'accesso a quest'ultima possa essere configurato come quello ad una struttura essenziale, il cui diniego ingiustificato configura un'ipotesi di abuso di posizione dominante. Non si può negare il ruolo di controllo che le piattaforme esercitano sul mercato da esse stesse creato, potendosi creare una situazione dove l'indispensabilità del servizio di intermediazione offerto porta a ritenere la stessa piattaforma una infrastruttura essenziale[220]. Tuttavia, se si dovesse seguire pedissequamente la lettera delle condizioni Bronner, esse risulterebbero di difficile soddisfazione[221]. L'indispensabilità, in particolare, non appare configurabile in senso stretto laddove il lavoratore abbia la possibilità di operare su piattaforme concorrenti, ancorché in maniera meno effettiva vista la non portabilità del proprio profilo reputazionale[222]. Ciò presuppone, tuttavia, l'esistenza di piattaforme effettivamente concorrenti nello stesso mercato, che risultino sostituibili non soltanto dal lato dell'offerta di lavoro, ma anche da quello della domanda di servizi. In questa prospettiva, la natura multilaterale delle piattaforme assume un ruolo determinante nella valutazione dell'indispensabilità: non basta, infatti, che vi sia un'altra piattaforma formalmente sostituibile, ma occorre che essa disponga di un livello di attrattiva sufficiente anche per i clienti. Una piattaforma equivalente sotto il profilo funzionale, ma scarsamente conosciuta e quindi caratterizzata da una base ridotta di utenti sul lato della domanda, difficilmente potrebbe configurarsi come un'alternativa effettiva.

---

[219] Sentenza del 26 novembre 1998, Oscar Bronner GmbH & Co. KG contro Mediaprint Zeitungs- und Zeitschriftenverlag GmbH & Co. KG, Mediaprint Zeitungsvertriebsgesellschaft mbH & Co. KG e Mediaprint Anzeigengesellschaft mbH & Co. KG. (caso Bronner), causa C-7/97, ECLI:EU:C:1998:569, pt. 41. Criteri poi ulteriormente elaborate nella sentenza del 29 aprile 2004, *IMS Health*, causa C-418/01, ECLI:EU:C:2004:257, pt. 38.

[220] Cabral Pires Alves C., et al., The Essential in Essential Facilities: The Case of Digital Platforms, Direito Público, vol. 20, no. 107, 2023, pp. 544-565.

[221] Xiang J. Y., Intellectual Property, Antitrust, and Access to Essential Technologies, Lewis & Clark Law Review, vol. 26, no. 4, 2023, pp. 1101-1158.

[222] Ahlborn C., Van Gerven G., Leslie W., Bronner revisited: Google Shopping and the Resurrection of Discrimination Under Article 102 TFEU, Journal of European Competition Law & Practice, Volume 13, Issue 2, 2022, pp. 87–98.

La categoria delle *essential facility* consente di problematizzare l'asimmetria strutturale tra piattaforma e lavoratore, evidenziando come il controllo sull'accesso al sistema digitale possa trasformarsi in un potere di esclusione non dissimile da quello osservato nel mercato dei beni e dei servizi. Il parallelo mostra come il lavoro su piattaforma si collochi in una zona grigia rispetto ai criteri elaborati dalla giurisprudenza in materia di rifiuto di accesso. Si rende necessario un ripensamento critico e un adattamento dei criteri di valutazione, in modo da tener conto della specificità del rapporto di lavoro mediato sulla tecnologia. Occorre dunque rielaborare i criteri Bronner alla luce delle peculiarità del lavoro su piattaforma, affinché il controllo sull'accesso non si traduca in una forma di abuso incompatibile con la tutela dei diritto fondamentali dei lavoratori.

La possibilità di rivedere l'applicazione dei suddetti criteri emerge alla luce di quanto affermato dalla Corte di Giustizia nel caso *Android Auto*[223]. Mentre all'epoca di Bronner l'infrastruttura oggetto di valutazione per l'accesso era stata creata dall'impresa in vista di un utilizzo strettamente interno e funzionale alle proprie attività, la logica sottesa alla creazione delle piattaforme digitali è radicalmente diversa[224]. Queste ultime, infatti, non sono concepite come strumenti esclusivi dell'impresa che le sviluppa, bensì come infrastrutture destinate fin dall'origine all'utilizzo da parte di terzi, siano essi consumatori, imprese fornitrici o lavoratori, senza i quali la piattaforma stessa non avrebbe ragione d'essere né possibilità di prosperare[225]. In un simile contesto, negare l'accesso a un'infrastruttura che nasce per essere sfruttata da soggetti ulteriori rispetto all'azienda "madre" priva di rilevanza la tradizionale indagine sull'indispensabilità dell'accesso stesso[226]. Non si tratta più, infatti, di valutare se il bene o il servizio sia essenziale, come avveniva in Bronner, bensì di verificare che l'accesso venga garantito a condizioni eque, trasparenti e non

[223] Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza del 25 febbraio 2025, Alphabet Inc./Google contro AGCM, causa C-233/23, ECLI:EU:C:2025:110 (Android Auto).
[224] Ahlborn C., Van Gerven G., Leslie W., op. cit.
[225] Messina M., Is indispensability always indispensable? Il test Bronner alla prova Android Auto: il rifiuto di contrattare ai tempi delle piattaforme digitali, Unione Europea e Diritti, fascicolo n. 3, 2025, pp. 1-25.
[226] Ivi, pp. 21-22.

discriminatorie[227]. In altri termini, i criteri elaborati in Bronner risultano, nell'era della digitalizzazione, significativamente attenutati rispetto a quella che era stata la più rigorosa declinazione della teoria delle *essential facilities*. Per i lavoratori delle piattaforme, ciò comporta che non siano più chiamati a dimostrare l'indispensabilità della specifica infrastruttura digitale, anche qualora ne esistano di concorrenti. L'attenzione si sposta piuttosto sul rispetto delle altre condizioni di accesso, che devono essere applicate in modo non arbitrario e proporzionato. Laddove un lavoratore venga ingiustificatamente escluso dall'accesso alla piattaforma, il sindacato giuridico non consisterà tanto nella prova dell'indispensabilità, quanto nella valutazione della legittimità e della correttezza delle condizioni poste all'accesso stesso alla prestazione lavorativa.

3.4.2. Condizioni contrattuali o condizioni inique di concorrenza?

Merita un'attenzione particolare l'analisi delle condizioni generali di contratto (*terms and conditions*) che regolano l'accesso e la permanenza sulla piattaforma per i lavoratori[228]. Tali condizioni, predisposte unilateralmente dall'impresa digitale e prive di margini di negoziazione, si configurano come veri e propri contratti di adesione[229]. Le piattaforme utilizzano le condizioni standardizzate di contratto, in combinazione con le architetture digitali attraverso cui intermediano domanda e offerta e la gestione algoritmica del lavoro, per sfruttare il proprio potere nei confronti degli utenti[230]. Esse, infatti, rappresentano un passaggio obbligato per chiunque intenda svolgere attività lavorativa mediante piattaforma. La loro accettazione non è frutto di una libera contrattazione, ma di un consenso estorto dalla necessità di lavorare: il prestatore si trova nella condizione di dover accettare integralmente clausole potenzialmente

[227] *Ibid.*
[228] De Stefano V., The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, no. 3, Spring 2016, pp. 486 e ss.
[229] Verhuyck H., op. cit., pp. 260-293.
[230] Stewart A., Williams P., op. cit., p. 469.

vessatorie e restrittive, pena l'impossibilità di accedere al mercato stesso[231]. In tal senso, il consenso non può dirsi realmente libero, ma condizionato dalla posizione dominante della piattaforma che detiene il controllo esclusivo dell'infrastruttura tecnologica[232]. Come rilevato in letteratura, la pratica dei contratti di adesione nel lavoro tramite piattaforma, con termini unilateralmente modificabili, rappresenta una deviazione strutturale dai principi tradizionali di consensualità contrattuale e mette in luce il rischio sistemico di clausole abusive[233].

Studi empirici condotti sulle piattaforme di lavoro più diffuse hanno individuato una serie di clausole ricorrenti suscettibili di mettere in dubbio la correttezza di determinate pratiche contrattuali[234]. Tra queste, si segnalano in particolare le clausole che attribuiscono a una sola parte, di norma la piattaforma, la facoltà di limitare l'esecuzione della prestazione, nonché quelle che impongono sanzioni o conseguenze pregiudizievoli esclusivamente a carico della controparte in caso di violazione dei termini di servizio, sino a giungere alla cessazione del rapporto unilateralmente determinata[235]. Frequenti sono inoltre le previsioni che consentono le menzionate modifiche unilaterali, talvolta persino senza preventiva comunicazione, delle condizioni contrattuali, così come la previsione di clausole che limitano la responsabilità o prevendono specifiche indennità[236].

Pur a fronte di un quadro normativo europeo che ha iniziato a confrontarsi con la disciplina dei rapporti digitali, la regolamentazione attualmente tangente le condizioni

[231] De Stefano V., op. cit.
[232] Vedi Capitolo III par. 5.2.
[233] Verhuyck H., op. cit., pp. 264-266.
[234] In Stewart A., Williams P., op. cit., ne viene fornita un'elencazione dettagliata a p. 477: "permits only one party to avoid or limit performance; permits only one party to terminate; penalises one party for breach or termination; permits one party to vary terms; permits only one party to renew or not renew; permits only one party to vary upfront price; permits only one party to vary characteristics of services supplied; permits only one party to determine breach or interpret meaning; limits one party's vicarious liability for wrongdoing by agents; permits one party to assign contract without consent; limits one party's right to sue; limits evidence one party can adduce; imposes evidential burden on one party."
[235] Ivi, pp. 475 e ss.
[236] Ivi, pp. 477-478.

contrattuali in discussione non appare ancora in grado di offrire una tutela specifica e adeguata nel contesto del lavoro digitale[237].

L'assenza di strumenti mirati a riequilibrare il potere contrattuale e a contrastare l'imposizione di clausole abusive standardizzate lascia emergere un vuoto di protezione che rende ancor più rilevante la prospettiva antitrust. Tali clausole, nel loro insieme o singolarmente tenute in considerazione, possono costituire manifestazione di un abuso di posizione dominante ai sensi dell'art. 102 TFUE, in quanto rivelano un potere contrattuale sproporzionato che consente alla piattaforma di imporre condizioni ingiustificatamente gravose o discriminatorie, alterando l'equilibrio del rapporto contrattuale e incidendo sul corretto funzionamento del mercato digitale del lavoro.

Nel mercato dei beni e dei servizi, l'imposizione di termini e condizioni di questo tipo viene ricondotta alla categoria delle condizioni di transazione non eque, interpretazione che può essere estesa anche alle condizioni contrattuali imposte nel mercato digitale del lavoro[238]. Nella prassi antitrust, la nozione di *unfair terms* è stata collegata a clausole prive di nesso funzionale con lo scopo dell'accordo o che restringono ingiustificatamente la libertà contrattuale della controparte, nonché a condizioni opache che aggravano la posizione di debolezza degli utenti rispetto all'impresa dominante[239]. L'imposizione di condizioni non trasparenti e di clausole non negoziabili rappresenta dunque un chiaro indice di sfruttamento del potere contrattuale asimmetrico della piattaforma[240].

---

[237] Si rimanda all'analisi effettuata in Verhuyck H., op. cit. Si riporta un estratto delle conclusioni, p. 291 "In conclusion, while various legal instruments act as protective shields for platform workers, the misalignment of these shields due to regulatory gaps leaves certain platform workers vulnerable and at risk of unfair terms. If these shields do not align seamlessly, the protections intended to safeguard workers fall short, exposing them to significant risks." Gli scudi a cui l'autrice fa riferimento sono la Direttiva UE 2831/2024 del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (Testo rilevante ai fini del SEE); al Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (Regolamento P2B); infine, alla Direttiva 93/13/CEE del Consiglio, del 5 aprile 1993, concernente le clausole abusive nei contratti stipulati con i consumatori.

[238] Manzini P., Diritto antitrust dell'Unione Europea, op. cit., pp. 216 e ss.

[239] Colangelo G., op. cit., pp. 624 e ss.

[240] Verhuyck H., op. cit., pp 262-263.

Le condizioni non svolgono soltanto una regolamentazione tecnica del servizio, ma diventano lo strumento attraverso cui la piattaforma consolida e sfrutta la propria posizione dominante: esse incidono direttamente sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, sul regime di responsabilità e sulle possibilità di recesso o di contestazione da parte dell'utente-lavoratore, rafforzando l'effetto di *job-lock*[241], conferendo alla piattaforma un potere discrezionale non bilanciato[242]. L'imposizione di termini e condizioni obbligatorie, seppur formalmente giustificate dalla necessità di garantire l'efficienza del servizio, può includere divieti di *multi-apping*[243], la mancanza di portabilità dei dati reputazionali o l'imposizione di clausole di esclusione immediata, non limitandosi a configurare uno squilibro contrattuale a livello del singolo lavoratore, ma producendo effetti escludenti sull'intero mercato[244].

La piattaforma, attraverso l'imposizione delle clausole dei termini e servizi, si assicura una forma di esclusiva sull'offerta di lavoro del singolo, riducendo drasticamente la possibilità di concorrenza inter-piattaforma. Esse cristallizzano una struttura concorrenziale squilibrata, nella quale l'impresa dominante può imporre condizioni inique proprio in virtù del fatto che l'accesso al lavoro digitale dipende integralmente dalla sua infrastruttura[245].

[241] In questo senso, il legame tra squilibri contrattuali e dipendenza economica è stato sottolineato anche in sede normativa, laddove si è evidenziato che l'asimmetria di potere contrattuale può tradursi in un vero e proprio abuso di dipendenza economica, soprattutto nei casi in cui l'impresa dominante controlli un *input* essenziale e non esistano alternative effettive per l'accesso al controlli un *input* essenziale e non esistano alternative effettive per l'accesso al mercato. Di più in Colangelo G., op. cit., pp. 627-628.

[242] Stewart A., Williams P., op. cit., pp. 468-472.

[243] Come può essere, ad esempio, la previsione dell'obbligo di portare a termine una mansione senza variazioni di percorso prima di potersi disconnettere – accedendo ad altra applicazione – o accettarne una nuova.

[244] Stewart A. Williams P., op. cit., pp. 471-473. Vi rientrano le menzionate clausole che permettono alla piattaforma di variare unilateralmente i termini, limitare arbitrariamente la responsabilità o riservarsi poteri di accesso sproporzionati.

[245] Sulla dipendenza tecnologica del lavoratore su piattaforma, si rimanda al paragrafo precedente, 3.4.1.

3.4.3. Il *job-lock* digitale: dalla non portabilità dei dati al divieto effettivo di *multi-apping*

Oltre alle clausole contrattuali analizzate, vi sono altre pratiche significative che possono rafforzare ulteriormente la posizione dominante delle piattaforme, perpetuanti gli stessi effetti negativi sul mercato, considerato nella sua generalità: limitano la mobilità, aumentano i costi di commutazione e consolidano le posizioni dominanti delle piattaforme che le pongono in essere[246]. In particolare, le clausole di non concorrenza del mercato tradizionale del lavoro hanno assunto diverse vesti digitali che ripropongono le stesse logiche di esclusività[247].

Tra di esse figura la più volte menzionata mancanza di portabilità dei dati che costituiscono il profilo digitale del lavoratore, quali recensioni, punteggi e valutazioni interne[248]. Questa impossibilità tecnica produce un effetto di chiusura sistemica che nel mercato del lavoro assume la forma del *job-lock*[249]. Tale impossibilità, oltre a porsi in contrasto con l'art. 20 del GDPR[250], costringe i lavoratori a ricostruire la propria reputazione professionale, compresa di valutazioni interne e della clientela servita, ogni volta che intendano iscriversi a una nuova piattaforma, scoraggiando così la

[246] Lane M., Regulating platform work in the digital age, OECD Going Digital Tolkit Notes, No. 1, OECD Publishing, 2020.
[247] Capitolo II par. 5.1.
[248] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., p. 34.
[249] Kranz J., et al, op. cit.
[250] Art. 20 ptt. 1 e 2, Regolamento GDPR: "L'interessato ha il diritto di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che lo riguardano forniti a un titolare del trattamento e ha il diritto di trasmettere tali dati a un altro titolare del trattamento senza impedimenti da parte del titolare del trattamento cui li ha forniti qualora:
a) il trattamento si basi sul consenso ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), o dell'articolo 9, paragrafo 2, lettera a), o su un contratto ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera b);
e b) il trattamento sia effettuato con mezzi automatizzati.
2. Nell'esercitare i propri diritti relativamente alla portabilità dei dati a norma del paragrafo 1, l'interessato ha il diritto di ottenere la trasmissione diretta dei dati personali da un titolare del trattamento all'altro, se tecnicamente fattibile.
3. L'esercizio del diritto di cui al paragrafo 1 del presente articolo lascia impregiudicato l'articolo 17. Tale diritto non si applica al trattamento necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento.
4. Il diritto di cui al paragrafo 1 non deve ledere i diritti e le libertà altrui."

mobilità e la presenza multi-piattaforma[251]. In mercati caratterizzati da bassa specializzazione e alta sostituibilità, l'impossibilità di valorizzare la reputazione accumulata, costituisce un deterrente rilevante alla concorrenza tra piattaforme[252]. Dal punto di vista del diritto della concorrenza, la non portabilità dei dati reputazionali può essere inquadrata come l'equivalente digitale delle restrizioni contrattuali che impediscono ai concorrenti l'accesso alla forza lavoro e ai lavoratori di operare in concorrenza con il precedente datore di lavoro[253]. Come esse limitano la mobilità dei lavoratori nel mercato tradizionale, le barriere digitali alla trasmissione dei dati reputazionali restringono la circolazione del "valore" accumulato dai lavoratori. Il risultato è equivalente: le opzioni esterne alla piattaforma già in uso da parte del lavoratore sono ridotte e le imprese concorrenti sono limitate nell'accesso al fattore essenziale della forza lavoro.

Ulteriore elemento di chiusura è rappresentato dal divieto di *multi-apping*, ossia la pratica che impedisce al lavoratore di operare contemporaneamente su piattaforme concorrenti[254]. Qualora questo divieto assumesse carattere formale ed esplicito, quale prescrizione contrattuale, potrebbe facilmente essere ricondotto alla categoria delle clausole di non concorrenza e, in quanto tale, censurato alla luce del diritto antitrust come proposto per il mercato tradizionale del lavoro[255]. Molto più frequentemente, tale divieto è presente di fatto, operando in maniera indiretta grazie alle modalità di organizzazione del lavoro che rendono impraticabile la gestione parallela di più applicazioni[256]. Inoltre, a livello tecnico, l'apertura simultanea di app concorrenti può

[251] Aloisi A., Potocka-Sionek N., op. cit., p. 34 .
[252] Yang G., Yao S., Dong X., Digital economy and wage gap between high- and low-skilled workers, in Digital Economy and Sustainable Development, Vol. 1 , Article 7, 2023, pp. 1-14.
[253] Kobayashi B.H., Antitrust, Non-Competition, and No-Poach Agreements in Digital Industries, The Global Antitrust Institute Report on the Digital Economy 20, 2020.
[254] Lee Y., op. cit., pp. 28-29.
[255] Capitolo II, 5.1.
[256] Stewart A., Williams P. , op. cit., p. 469 "A more recent study analysed the terms of service used by 31 major digital work platforms, 16 of which were online web-based platforms and the other 15 location-based platforms providing taxi or delivery services. The contracts in question, which tended to be lengthy, complex and legalistic, frequently restricted worker autonomy or flexibility. For example, this might happen through exclusivity or 'non circumvention' clauses purporting to tie workers and their clients to the platform for up to two years, strict stipulations as to methods of performance (such as routes to be used for transport or delivery) or the terms on which work may be

comportare disfunzioni o blocchi operativi programmati, determinando un divieto sostanziale[257]. A differenza delle clausole di non concorrenza dei mercati tradizionali, nel contesto digitale il meccanismo opera in modo istantaneo, mediante imposizione algoritmica, e non successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro[258]. Ne consegue una condizione di monocommittenza imposta a lavoratori che la piattaforma, tuttavia, non sempre riconosce come subordinati.

A rafforzamento delle dinamiche di restrizione della mobilità dei lavoratori[259], si aggiunge la tecnica della *gamification*[260], che non costituisce tanto una pratica autonoma di abuso, quanto uno strumento di occultamento dello sfruttamento della dipendenza del lavoratore dalla piattaforma[261]. Attraverso la rappresentazione ludica delle mansioni, il lavoro viene assimilato a un gioco competitivo, con meccanismi di punteggio, livelli e premi virtuali, che hanno la funzione ultima di mascherare la dipendenza economica e tecnologica dei lavoratori e di accrescere l'adesione alle regole imposte dall'algoritmo[262].

Tramite le lenti dell'art. 102 TFUE, le restrizioni sul multi-apping replicano le logiche di accordi di esclusività: i lavoratori sono effettivamente legati ad una singola

accepted or rejected, and restrictions on worker/client communications." In nota, con riferimento alle clausole di esclusività o non circonvenzione "It is possible that the validity or enforceability of such restrictions might be challenged under competition or antitrust laws.".

[257] Popan C., The fragile 'art' of multi-apping: Resilience and snapping in the gig economy, EPA: Economy and space, Vol 56(3), 2024, pp. 802-815.

[258] Au-Yeung T. C., Qiu J., Institutions, Occupations and Connectivity: The Embeddedness of Gig Work and Platform-Mediated Labour Market in Hong Kong, Critical Sociology, Vol. 48(7-8), 2022, pp. 1169-1187.

[259] Gibbings S. L., Frey B., Barker J., New frontiers in the platform economy: place, sociality, and the embeddedness of platform mobilities', Mobilities, Vol. 17(5), 2022, pp. 633–644.

[260] Il fenomeno è noto anche come "playbor", dall'unione delle parole "play" e "labor". Cfr. Fiesler C., Bucher E., Hoffmann, C.P., op. cit., p. 988.

[261] Bhel A. et al, Gamification and gigification: A multidimensional theoretical approach, Journal of Business Research, no. 139, 2022, pp. 1378-1393.

[262] Van Doorn N., Chen J. Y., Odds stacked against workers: datafied gamification on Chinese and American food delivery platforms, Socio-Economic Review, Volume 19, Issue 4, 2021, pp. 1345–1367.

piattaforma. Similarmente, le tecniche di *gamification* e di spinta algoritmica possono essere inquadrate come *unfair trading conditions*[263].

Le pratiche descritte concorrono a rafforzare la posizione dominante delle piattaforme, comprimendo la libertà contrattuale e la capacità di autodeterminazione dei lavoratori. Si tratta di meccanismi che, pur presentandosi come strumenti di organizzazione neutrale o di incentivazione ludica, finiscono per generare effetti restrittivi sulla concorrenza e incidenti negativamente sulle condizioni di lavoro[264]. Ciò rende necessario un intervento da parte delle autorità garanti della concorrenza e sollecita una riflessione normativa in grado di adattare i principi del diritto del lavoro e del diritto antitrust alle specificità del contesto digitale.

Considerati nel loro insieme, questi meccanismi mostrano come le logiche sottese all'abuso delle clausole di non concorrenza non si esauriscano nelle forme contrattuali tradizionali, ma possano manifestarsi attraverso pratiche subdolamente mascherate e tecnologicamente mediate. Limitando la mobilità dei lavoratori tra piattaforme, esse creano barriere strutturali alla concorrenza nel mercato del lavoro, non trascurabili dal diritto antitrust. Al tempo stesso, evidenziano la necessità di un quadro analitico più ampio, capace di cogliere le specificità del mercato tradizionale quanto di quello digitale. Il parallelo con le clausole di non concorrenza maggiormente studiate consente di rivelare la continuità degli effetti anticoncorrenziali nei mercati del lavoro, perpetuati attraverso sistemi regolatori e con forme differenti. Esso risulta particolarmente utile per comprendere come strumenti formalmente neutrali possono produrre conseguenze analoghe a quelle di restrizioni contrattuali più tradizionali,

[263] Iazzolino G., Varesio A., Gaming the System: Tactical Workarounds and the Production of Antagonistic Subjectivities among Migrant Platform Workers in Italy, Antipode, Vol. 55, 2023, pp. 877-896.

[264] Dubal V., op. cit., pp. 1974-1975 "The "gaming" of on-demand work has been described by media theorists as a process that "scaffolds tedious work tasks [through] 'puzzles' and 'challenges' that offer workers the potential to earn 'points,' 'badges,'" and other rewards in exchange for labor consent. But these "games"—in the form of surges or quests—may better be conceived as gambles, or in sociologist Ulrich Beck's terms, "manufactured uncertainties," which predicate earnings on worker consent to the risk. By design, they are work activities connected to earnings that limit choice and present high financial risk.".

offrendo una chiave interpretativa per guidare interventi regolatori più mirati ed efficaci nell'ambito del lavoro digitale.

4. Considerazioni conclusive sull'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato digitale del lavoro

L'analisi condotta nei paragrafi precedenti consente di trarre alcune considerazioni conclusive in ordine alla portata e alle prospettive applicative della disciplina dell'abuso di posizione dominante ex art. 102 TFUE nel contesto del mercato digitale del lavoro. Appare con sufficiente chiarezza come la disciplina antitrust europea, tradizionalmente volta a contrastare condotte escludenti o sfruttatrici poste in essere da imprese operanti nei mercati dei beni e dei servizi, si trovi oggi a confrontarsi con un terreno in larga parte inesplorato, caratterizzato da dinamiche peculiari e da strutture economiche profondamente differenti rispetto a quelle tradizionali.
Ripercorrendo gli elementi fondamentali per l'applicazione della disciplina in discussione, il primo profilo che emerge è quello legato alla definizione del mercato rilevante. Nel caso delle piattaforme digitali di lavoro, la tradizionale dicotomia criteriale di mercato del prodotto e mercato geografico si rivela insufficiente a cogliere la complessità delle relazioni economiche che esse organizzano. L'interazione tra domanda e offerta, resa possibile dalla piattaforma, costituisce il vero bene economico oggetto di scambio, imponendo un'analisi che superi la frammentazione dei singoli segmenti del mercato. La dimensione geografica, spesso considerata recessiva nei mercati digitali, assume in realtà un rilievo specifico laddove il servizio offerto sia territorialmente ancorato, mentre perde gran parte della sua importanza in relazione alle prestazioni da remoto. La flessibilità interpretativa appare necessaria per evitare di ridurre la rilevanza delle posizioni di potere esercitate da piattaforme che, pur non detenendo quote di mercato tradizionalmente significative in senso quantitativo, esercitano un controllo sostanziale sull'accesso alle opportunità lavorative e sulla determinazione delle condizioni contrattuali.

Il secondo elemento attiene alla qualificazione del potere di mercato. Nelle economie digitali, l'esercizio del potere di mercato da parte delle piattaforme si manifesta nella capacità di incidere sulle dinamiche stesse del lavoro attraverso la gestione algoritmica dei flussi informativi e la modulazione dell'accesso al mercato. Ne deriva che la valutazione della posizione dominante deve necessariamente estendersi a parametri qualitativi, che includano il grado di dipendenza economica e tecnologica dei lavoratori dalla piattaforma e il livello di opacità degli strumenti decisionali utilizzati.
Il terzo profilo riguarda la nozione di abuso. L'esperienza giurisprudenziale maturata nei mercati dei beni e servizi digitali non è di per sé sufficiente a circoscrivere le fattispecie di abuso nel lavoro digitale. Si è dunque tenuta in considerazione l'elaborazione degli abusi nel mercato tradizionale del lavoro e la loro possibile digitalizzazione. L'imposizione unilaterale di condizioni economiche, la determinazione algoritmica delle tariffe senza trasparenza né possibilità di negoziazione, la limitazione dell'accesso ai dati personali e professionali generati dal lavoratore e l'uso distorsivo dei sistemi di *rating* e reputazione sono tutte condotte che, alla luce dell'art. 102 TFUE, possono configurare ipotesi di abuso di posizione dominante.
La specificità del contesto digitale rende necessario un ripensamento anche delle tecniche di *enforcement*. Oltre alle nuove possibilità di abuso introdotte dalla non regolamentazione delle forme di lavoro digitali, esattamente come nel caso delle intese restrittive della concorrenza, l'opacità della gestione algoritmica ostacola l'individuazione delle pratiche abusive. Ciò richiede un adeguamento metodologico delle autorità antitrust, che devono dotarsi di competenze tecniche avanzate e di strumenti investigativi idonei a svelare gli abusi di posizione dominante in un contesto caratterizzato da un controllo algoritmico esteso e una difficoltà nella valutazione della dominanza delle piattaforme[265].

[265] Grimes W.S., Correcting Antitrust Monopsony Theory and Addressing Anticompetitive Conduct in Low-Skill Labor Markets, Santa Clara Law Review, Vol. 64, Iss. 2, 2023, pp. 417- 466.

Alla luce di queste considerazioni, è possibile affermare che l'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato digitale del lavoro non è solo giuridicamente fondata, ma si rivela necessaria per garantire un'effettiva protezione dei rapporti di lavoro in esso intercorrenti, oltre che il corretto funzionamento della concorrenza. L'abuso di posizione dominante, in questo contesto, assume una duplice dimensione. Da un lato, quella tradizionale, relativa alla salvaguardia del pluralismo competitivo. Dall'altro, una dimensione innovativa, legata alla tutela dei soggetti deboli del mercato, i quali si trovano in una condizione di vulnerabilità economica e contrattuale che li rende destinatari naturali della protezione antitrust.
In conclusione, l'applicazione dell'art. 102 TFUE al mercato digitale del lavoro deve orientarsi verso un'interpretazione sensibile alle specificità delle relazioni lavorative mediate da piattaforme. In una lettura dinamica e contestualizzata, che tenga conto del mutato quadro tecnologico e sociale, l'abuso di posizione dominante deve essere ricondotto alle capacità delle piattaforme di incidere unilateralmente sulle condizioni del mercato digitale del lavoro, sfruttando la propria posizione di controllo. In tal modo, il diritto della concorrenza non si limita a garantire un mercato aperto e competitivo, ma diviene strumento complementare di protezione dei lavoratori digitali, rafforzando il nesso tra giustizia economica e giustizia sociale nell'era delle piattaforme.

L'applicazione degli articoli 101 e 102 TFUE al mercato digitale del lavoro amplifica e rende più complesse le sfide interpretative già emerse nel contesto tradizionale. L'oggetto della tutela non è più soltanto il corretto funzionamento del mercato ma anche la salvaguardia dei lavoratori rispetto a nuove forme di concentrazione del potere economico, rese possibili dalla gestione algoritmica e dalla natura *multisided* delle piattaforme. La concorrenza diventa così non solo uno strumento di efficienza economica, ma anche un presidio di giustizia sociale, capace di incidere sulle asimmetrie strutturali che caratterizzano i rapporti di lavoro digitalizzati.
Accettare questo ampliamento di prospettiva non significa forzare le categorie antitrust esistenti, bensì adattarle a un contesto tecnologicamente evoluto. Tuttavia, l'assenza

di linee guida consolidate e di una prassi uniforme evidenzia la necessità di sviluppare un quadro unitario che permetta l'applicazione efficace e sistemica delle norme in discussione anche al mercato digitale del lavoro. Una visione organica di questo tipo è indispensabile per affrontare in modo coerente le sfide poste dalla digitalizzazione, garantendo non solo la tutela della concorrenza, ma anche la protezione dei lavoratori in quanto soggetti deboli anche di nuovi mercati. In tal modo, il diritto antitrust rafforza la propria funzione sistemica, contribuendo alla costruzione di un equilibrio tra efficienza economica e giustizia sociale nell'era delle piattaforme.

Conclusioni

Il percorso tracciato in questa tesi ha mostrato come il diritto della concorrenza, tradizionalmente concepito quale strumento funzionale alla tutela del mercato e, in una seconda fase, al benessere del consumatore, stia oggi attraversando un'evoluzione che ne rimodella i confini e ne ridefinisce gli obiettivi. Nato per disciplinare i rapporti tra imprese e per garantire che la concorrenza non venisse falsata da intese collusive o da abusi derivanti dal potere economico, l'antitrust ha progressivamente allargato la propria sfera di influenza, aprendosi a finalità di interesse generale, quali la sostenibilità, la digitalizzazione e la protezione di categorie vulnerabili. In tale prospettiva, il mercato del lavoro si rivela un banco di prova emblematico, poiché mette in luce con particolare evidenza le tensioni tra schemi giuridici tradizionali e nuove dinamiche economico-sociali. È in questo spazio che diviene possibile elaborare una nuova interpretazione del diritto della concorrenza, capace di includere la tutela dei lavoratori tra i suoi obiettivi autonomi, senza che ciò comporti uno snaturamento del suo impianto originario, ma anzi ne rafforzi la capacità di rispondere alle sfide contemporanee.

Fin dall'inizio della ricerca ci si è interrogati sulla possibilità che il diritto antitrust possa trovare applicazione nel mercato del lavoro. Tale interrogativo ha richiesto di accertare preliminarmente se quello del lavoro possa effettivamente configurarsi come un mercato ai sensi della normativa antitrust e, conseguentemente, se l'applicazione di tale disciplina possa avvenire senza entrare in conflitto con le tutele proprie del diritto del lavoro. Le analisi condotte hanno dimostrato che non solo ciò è teoricamente possibile, ma che, nel contesto economico attuale, l'estensione dell'antitrust al mercato del lavoro si presenta come un'evoluzione necessaria e coerente con le finalità stesse del diritto della concorrenza. Questo ampliamento prospettico non rappresenta, dunque, una distorsione della sua funzione originaria, bensì una sua evoluzione coerente con i principi di equità, giustizia sociale e promozione di un'economia di mercato altamente competitiva, così come sancito dai Trattati.

Sin dall'introduzione, la ricerca si è posta l'obiettivo di verificare se e in che misura il diritto antitrust possa essere applicato al mercato del lavoro. Tale domanda di ricerca, volta a comprendere se la tutela dei lavoratori possa divenire obiettivo autonomo del diritto della concorrenza o soltanto un mezzo per garantire il corretto funzionamento del mercato, ha rappresentato il filo conduttore dell'intera indagine. Alla luce di tale premessa, le conclusioni qui esposte intendono offrire una risposta sistematica a tale quesito, mostrando come l'applicazione del diritto antitrust al lavoro non solo sia teoricamente possibile, ma si riveli anche necessaria per assicurare la coerenza del sistema concorrenziale con i principi fondamentali dell'Unione.

Nel Capitolo I si è illustrato come l'applicazione dell'articolo 101 TFUE al mercato del lavoro abbia imposto una revisione del tradizionale equilibrio tra contrattazione collettiva e diritto della concorrenza. L'analisi ha evidenziato come la giurisprudenza, a partire dall'eccezione *Albany*, abbia progressivamente costruito un regime speciale che, pur riconoscendo la potenziale natura restrittiva degli accordi collettivi, ne giustifica l'esclusione dall'ambito applicativo dell'articolo 101 TFUE in ragione della loro funzione sociale. A questa base giurisprudenziale si è aggiunto l'intervento della Commissione, che ha esteso l'ambito di esclusione fino a ricomprendere i lavoratori autonomi individuali in condizioni di particolare vulnerabilità. È emerso così come l'antitrust, lungi dal contrapporsi rigidamente al diritto del lavoro, possa divenire strumento di protezione laddove la contrattazione collettiva contribuisca a riequilibrare i rapporti di forza nel mercato. Parallelamente, l'analisi del lato datoriale ha evidenziato come gli accordi di *no-poach*, di fissazione salariale o altre forme collusive tra imprese costituiscano una minaccia non solo per la concorrenza, ma anche per le condizioni lavorative dei soggetti indirettamente coinvolti, giustificando un intervento repressivo più incisivo da parte delle autorità garanti. Il capitolo ha così tracciato la linea di confine tra la legittima cooperazione dei lavoratori, anche quando classificati come autonomi individuali, e la collusione tra imprese, delineando un'applicazione flessibile ma coerente dell'articolo 101 TFUE.

Il Capitolo II ha posto l'attenzione sull'abuso di posizione dominante e sulla possibilità di applicare l'articolo 102 TFUE al mercato del lavoro. La riflessione ha richiesto una ridefinizione del concetto di mercato rilevante, distinguendo il lavoro come prodotto e includendo criteri ulteriori, quali la geografia del pendolarismo o la segmentazione per occupazione. Attraverso tale ricalibratura, si è mostrato come la nozione di posizione dominante possa essere traslata dal mercato dei beni e servizi a quello del lavoro, attribuendo rilevanza al potere datoriale in contesti caratterizzati da concentrazione di domanda e da barriere all'ingresso professionali. L'indagine ha evidenziato come pratiche quali i patti di non concorrenza, i sistemi di licenza professionali e la dipendenza economica possano configurare veri e propri abusi, nella misura in cui limitano la libertà del lavoratore di offrire la propria prestazione. È emerso, in tal senso, che l'articolo 102 TFUE, se interpretato estensivamente, offre una cornice idonea a reprimere forme di sfruttamento derivanti da squilibri strutturali, ponendo le basi per una lettura del potere di mercato anche in chiave occupazionale.

Il Capitolo III ha affrontato l'impatto della digitalizzazione sui rapporti di lavoro, evidenziando come le piattaforme abbiano reso ancora più sfumato il confine tra autonomia e subordinazione. La gestione algoritmica delle prestazioni, l'opacità dei criteri di valutazione e performatività, e la frammentazione dei rapporti contrattuali hanno messo in luce la necessità di nuove categorie interpretative, capaci di catturare i fenomeni della dipendenza tecnologica e informativa. In tale quadro, la presunzione di subordinazione introdotta dalla proposta di direttiva europea e le prime iniziative legislative in materia di lavoro su piattaforma rappresentano un passaggio cruciale, aprendo la strada a una disciplina che tenga conto della specificità del lavoro digitale e della vulnerabilità dei prestatori che operano tramite piattaforme. Il capitolo ha quindi mostrato come la dimensione tecnologica non sia neutra, ma condizioni profondamente le dinamiche concorrenziali e giuslavoristiche.

Il Capitolo IV ha infine analizzato le potenzialità applicative degli articoli 101 e 102 TFUE al lavoro su piattaforma, valutando le possibilità e i limiti di una loro estensione

in questo ambito. Sono state esaminate le diverse forme di collusione algoritmica e di abuso di posizione dominante che caratterizzano i mercati digitali. In questo contesto, è emerso come il diritto della concorrenza debba riformulare i propri strumenti per affrontare condotte che, pur non corrispondendo ai modelli classici di cartello o abuso, producono effetti sostanzialmente equivalenti. L'analisi ha dimostrato che la disciplina antitrust, se opportunamente adattata, può costituire un presidio fondamentale contro le nuove forme di sfruttamento digitale, contribuendo a rendere il mercato del lavoro più aperto, trasparente e competitivo.

Alla luce delle analisi condotte, è ora possibile rispondere compiutamente alla domanda di ricerca iniziale. Il diritto della concorrenza ha un nuovo obiettivo: la tutela del lavoratore. Essa rappresenta un fine ulteriore rispetto al garantire la concorrenza effettiva nel mercato del lavoro. È vero che non può esservi concorrenza genuina se una componente essenziale del mercato viene sistematicamente sfruttata, ma, per la natura stessa del rapporto in analisi, un'applicazione *sic et simpliciter* del diritto della concorrenza orientata esclusivamente alla tutela del consumatore finale non risponderebbe alle esigenze del mercato del lavoro. Così come il paradigma statunitense del *consumer welfare* ha orientato la disciplina antitrust nei mercati dei beni e dei servizi, interrogarsi su chi siano i soggetti realmente lesi da condotte anticoncorrenziali nel mercato del lavoro conduce a riconoscere i lavoratori come i principali soggetti vulnerabili da proteggere. Il diritto antitrust nel mercato del lavoro risponde dunque a un'esigenza più ampia di quella classicamente concorrenziale: garantire che il rapporto di lavoro possa svilupparsi in un contesto equo, capace di tutelare la parte più debole nelle interazioni che caratterizzano tale mercato. In questa prospettiva, il diritto della concorrenza e il diritto del lavoro non si pongono in antitesi, ma in una relazione di complementarità: il primo integra e rafforza le garanzie del secondo, colmando le zone d'ombra in cui le tutele tradizionali risultano insufficienti. Ciò consente di superare l'alternativa iniziale — se la tutela dei lavoratori debba essere considerato un obiettivo autonomo dell'antitrust o soltanto un mezzo strumentale per garantire l'efficienza del mercato — riconoscendo che essa è, al contempo, un fine

intrinseco e una condizione necessaria per il corretto funzionamento del sistema concorrenziale.

L'analisi condotta ha inoltre dimostrato come la rigidità delle categorie classiche, fondate sulla dicotomia tra lavoro subordinato e autonomo, risulti sempre meno adeguata a cogliere la complessità dei rapporti contemporanei. La diffusione di nuove forme di occupazione, spesso collocate in zone grigie tra autonomia e subordinazione, solleva interrogativi che il diritto del lavoro fatica a risolvere con i soli strumenti tradizionali. In questo contesto, il diritto della concorrenza, interpretato estensivamente, può offrire un complemento di tutela attraverso l'applicazione degli articoli 101 e 102 TFUE alle relazioni lavorative. Ciò implica un mutamento di prospettiva: superare i criteri formali e adottare una nozione funzionale di lavoratore, che guardi alla sostanza del rapporto piuttosto che alla sua qualificazione nominalistica. Per il diritto della concorrenza, dovrebbe essere considerato lavoratore chi offre la propria prestazione in condizioni tali da non poter incidere significativamente, né individualmente né collettivamente, sulla determinazione delle condizioni contrattuali e retributive della stessa. L'elemento centrale non è la forma contrattuale, ma l'asimmetria strutturale di potere che caratterizza il rapporto con il datore o il committente. In altri termini, il "lavoratore antitrust" è colui che, in virtù della sua vulnerabilità economica e organizzativa, risulta esposto ad abusi concorrenziali, indipendentemente dalla qualificazione formale del rapporto. L'introduzione di una definizione funzionale di lavoratore per il diritto della concorrenza permetterebbe di ridurre notevolmente le incertezze derivanti dall'attuale frammentarietà giurisprudenziale e normativa, offrendo una base chiara per includere nel perimetro delle tutele antitrust anche quei soggetti che, pur qualificati come autonomi, si trovano in realtà in condizioni di vulnerabilità assimilabili a quelle dei subordinati. L'esperienza della Corte di giustizia, dalla sentenza *Albany* a *FNV Kunsten*, ha aperto uno spiraglio in questa direzione, sebbene il suo approccio rimanga ancorato a categorie tradizionali. Una nozione funzionale consentirebbe di superare tali limiti, affermando chiaramente che il diritto della concorrenza può e deve tutelare i prestatori di lavoro ogniqualvolta la disparità di potere contrattuale li renda

particolarmente esposti ad abusi o pratiche restrittive, come già riconosciuto, in via evolutiva, dalla Commissione con i suoi più recenti orientamenti.
Accanto a questa ridefinizione soggettiva, le trasformazioni in atto sollecitano un ripensamento anche sul piano metodologico. L'antitrust applicato al mercato del lavoro deve concentrarsi non sulla forma delle intese o sulla natura dei rapporti giuridici, ma sugli effetti concreti che tali pratiche producono sul mercato e, in particolare, sulle condizioni dei lavoratori. La sostanza deve prevalere sulla forma: non conta tanto che un accordo sia presentato come contratto collettivo, intesa datoriale o clausola contrattuale, quanto l'impatto effettivo che esso genera in termini di limitazione della mobilità, compressione salariale o libertà professionale. In tal senso, l'approccio sostanziale già consolidato nella prassi antitrust nei mercati dei beni e dei servizi trova un campo di applicazione privilegiato nel mercato del lavoro, dove gli effetti delle condotte anticoncorrenziali si riflettono direttamente sul benessere dei soggetti vulnerabili e, in ultima analisi, sulla giustizia sociale.

L'applicazione del diritto della concorrenza al lavoro non deve essere intesa come sostitutiva delle tutele proprie del diritto del lavoro, bensì come complementare e integrativa. Mentre quest'ultimo continua a fornire il quadro normativo primario per la regolazione dei rapporti individuali e collettivi, l'antitrust può intervenire laddove emergano fenomeni che sfuggono al perimetro tradizionale ma compromettono il corretto funzionamento del mercato e la dignità dei lavoratori. Gli accordi di non assunzione reciproca, i cartelli salariali, l'abuso della dipendenza economica o tecnologica sono esempi paradigmatici di condotte che, pur non sempre riconducibili a violazioni giuslavoristiche, minano la concorrenza e richiedono un intervento di matrice antitrust. La convergenza tra le due discipline consente così di costruire un sistema di tutele più articolato e aderente alla realtà, evitando sovrapposizioni e garantendo un presidio effettivo contro le nuove forme di sfruttamento.
Particolarmente significativa, in questo quadro, è la dimensione digitale. La gestione algoritmica del lavoro, la frammentazione dei rapporti occupazionali e la diffusione di modelli di piattaforma hanno accentuato le asimmetrie di potere tra lavoratori e datori

di lavoro, generando nuove forme di dipendenza economica e tecnologica. In questo ambito, il diritto della concorrenza trova una giustificazione ulteriore per estendere il proprio campo di applicazione: l'asimmetria informativa e la scarsità di alternative reali rendono i lavoratori digitali particolarmente vulnerabili a pratiche abusive, dalle clausole di esclusiva ai meccanismi di valutazione algoritmica, che limitano la libertà di scelta e mobilità lavorativa. Anche in questo ambito, la definizione funzionale di lavoratore e l'approccio sostanziale agli effetti delle condotte si rivelano strumenti indispensabili per evitare che la digitalizzazione diventi un'occasione di nuova esclusione sociale anziché di progresso economico.

La prospettiva che emerge è quella di un diritto della concorrenza che non si limita più a garantire l'efficienza del mercato o la protezione del consumatore, ma che si configura come strumento di giustizia economica e sociale, capace di incidere direttamente sulle condizioni di lavoro. Ciò non implica una rottura con il passato, bensì un'evoluzione coerente con la stessa natura dell'antitrust, concepito sin dalle origini come presidio contro le distorsioni del potere economico. Estendere tale funzione al mercato del lavoro significa riconoscere che anche in quest'ambito esistono concentrazioni di potere suscettibili di compromettere non solo la concorrenza, ma anche la dignità e i diritti fondamentali delle persone. In tal modo, il diritto della concorrenza si riafferma come disciplina viva, capace di adattarsi ai mutamenti strutturali dell'economia e di contribuire alla costruzione di un mercato più equo e inclusivo.

In conclusione, il percorso qui proposto si fonda su tre assi portanti: l'ampliamento degli obiettivi del diritto della concorrenza, la definizione funzionale di lavoratore e la centralità dell'approccio sostanziale agli effetti delle pratiche anticoncorrenziali. Considerati congiuntamente, questi elementi delineano un nuovo paradigma interpretativo che consente all'antitrust di rispondere in modo efficace alle sfide poste dai moderni rapporti di lavoro, inclusi quelli digitalizzati. Si tratta di un cambiamento necessario, non soltanto per garantire la coerenza del sistema giuridico, ma soprattutto

per riaffermare il ruolo del diritto antitrust come strumento di tutela delle persone nei mercati, preservando l'equilibrio tra libertà economiche e diritti sociali.
Un diritto della concorrenza che sappia includere i lavoratori tra i suoi destinatari finali non tradisce la sua missione originaria, ma la porta a compimento, riaffermando la centralità dell'essere umano in un'economia che rischia, altrimenti, di ridurlo a mera variabile dipendente delle logiche di profitto.

Bibliografia

DOTTRINA

Abrenica M. V., Balancing consumer welfare and public interest in competition law. Asian Journal of WTO and International Health Law and Policy, Vol. 13 Iss. 2, 2018, pp. 443-462.

Adams-Prassl J., Regulating algorithms at work: Lessons for a 'European approach to artificial intelligence', European Labour Law Journal, Vol. 13, Iss. 1, 2022, pp. 30-50.

Aguiar de Medeiros C., Trebat N., Income Distribution, Bargaining Power and Structural Change in Developed Economies, Journal of Economic Issues, Vol. 56, no. 2, 2022, pp. 431-438.

Ahlborn C., Van Gerven G., Leslie W., Bronner revisited: Google Shopping and the Resurrection of Discrimination Under Article 102 TFEU, Journal of European Competition Law & Practice, Volume 13, Issue 2, 2022, pp. 87–98.

Aimo M., Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?, Lavoro Diritti Europa, n. 2, 2024, pp. 1-15.

Alaimo A., Il Lavoro autonomo fra nuove debolezze e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia, Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, Fascicolo 2, 2021, pp. 209-242.

Alaimo A., Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?, Labour and Law Issues, vol. 8, n. 1, 2022, pp. R1-R28.

Alexander L., Salop S.C., Antitrust Worker Protections: The Reason Does Not Allow Counting of out-of-Market Benefits, University of Chicago Law Reviews, Vol. 90(2), 2023, pp. 273-338.

Aloisi A., Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy, EUI Working Papers, n. 3, 2019.

Aloisi A., De Stefano V., Your Boss is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, Hart Publishing, 2022.

Aloisi A., Potocka-Sionek N., De-Gigging the Labour Market? An Analysis of the 'algorithmic management' Provisions in the Proposed Platform Work Directive, Italian Labour Law E-Journal, vol. 15, no. 1, 2022, pp. 29-50.

Aloisi A., Rainone S., Countouris N., An Unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and International "social acquis", ILO Working Paper 101, 2023.

Alvim N., Mäkelä P., Coordination in labour markets: the need from case-by-case assessments, Competition Law & Policy Debate, Vol. 8, N. 4, 2025, pp. 184-189.

Andersson H., The Quest for Evidence – Still an Uphill Battle for Cartel Victims?, in Strand M., Bastidas Venegas V., Iacovides M. C. (eds.), Eu Competition Litigation. Transposition and First Experiences of the New Regime, Swedish studies in European Law, Volume XII, Hart Publishing, 2019, pp. 133-151.

Andrews D., Garnero A., Five Facts on Non-Compete and Related Clauses in OECD Countries, OECD Economics Department Working Papers, no. 1833, 2025.

Andriychuk O., EU Digital Competition Law: Starting from Scratch, in Engel A., Groussot X., Petursson G.T. (eds.), New Directions in Digitalisation. Perspectives from EU Competition Law and the Charter of Fundamental Rights, Springer, 2025, pp. 49-60.

Araki S., et al, Monopsony and concentration in the labour market, in OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets, OECD Publishing, 2022, pp. 132-199.

Araki S., et al, Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic, The University of Chicago Law Review, Vol. 90, Iss. 1, 2023, pp. 339-378.

Arold B.W., et al, Do Words Matter? The Value of Collective Bargaining Agreements, Center for Law and Economics Working Paper Series, Number 06/2024, Aprile 2024.

Ashenfelter O., Public policy and labour market competition, IFS Deaton Review of Inequalities, 2022.

Ashenfelter O., Gilgenbach R., No-Poaching Agreements as Antitrust Violations: Animation Workers Antitrust Litigation, Working Paper n. 657, Princeton University, Industrial Relations Section, January 2023.

Au-Yeung T. C., Qiu J., Institutions, Occupations and Connectivity: The Embeddedness of Gig Work and Platform-Mediated Labour Market in Hong Kong, Critical Sociology, Vol. 48(7-8), 2022, pp. 1169-1187.

Aumayr-Pintar C., Industrial Relations. Collective Agreements and Bargaining Coverage in the EU: A Mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019, Eurofound Working Paper, 2020.

Autor D. et al, Concentrating on the Fall of the Labor Share, American Economic Review: Papers and Proceedings, Vol. 107(5), 2017, pp. 180-185.

Autor D. et al, The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms, IZA Discussion Paper n. 10756, published in Quarterly Journal of Economics, Vol. 135 (2), 2020, pp. 645-709.

Autor D., Dube A., McGrew A., The unexpected compression: competition at work in the low wage labor market, National Bureau of Economic Research Working Paper Series, WP 31010, revisione di maggio 2024.

Aversa P., Huyghe A., Bonadio, G., First Impressions Stick: Market Entry Strategies and Category Priming in the Digital Domain, Journal of Management Studies, Vol. 58, 2021, pp. 1721-1760.

Azar J., et al, Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration, Review of Economic Studies, Vol. 91(4), 2024, pp. 1843–1883.

Azar J., Berry S., Marinescu I., Estimating Labor Market Power, NBER Working Paper Series, WP 30365, 2022, pp. 1-59.

Azar J., Marinescu I., Monopsony Power in the Labor Market: From Theory to Policy, Annual Review of Economics, Vol. 16, 2024, pp. 491-518.

Azar J., Marinescu I., Steinbaum M., Measuring Labor Market Power Two Ways, AEA Papers and Proceedings, Vol. 109, 2019, pp. 317-321.

Azar J., Marinescu I., Steinbaum M., Labor Market Concentration, The Journal of Human Resources, Special Issue: Monopsony in the Labour Market, Vol. 57, 2022, pp. S167-S199.

Bagga S., Firm Market Power, Worker Mobility, and Wages in the US Labor Market, Journal of Labor Economics, Volume 41, Number S1, 2023, pp. S205-S256.

Bagnoli V., Questions That Have Arisen since the EU Decision on the WhatsApp Acquisition by Facebook, Market and Competition Law Review, vol. 3, no. 1, April 2019, pp. 15-51.

Balan D.J., Labor noncompete agreements: Tool for economic efficiency or means to extract value from workers?, The Antitrust Bulletin, Vol. 66(4), 2021, pp. 593–608.

Balasubramanian N., et al, Locked In? The Enforceability of Covenants Not to Compete and the Careers of High-Tech Workers, The Journal of Human Resources, Special Issue: Monopsony in the Labor Market, vol. 57, 2020, pp. S349-S396.

Bano F., Il lavoro invisibile nell'agenda digitale di Europa 2020, Lavoro e diritto, Fascicolo 3, 2020, pp. 475-493.

Bank J.C., et al, Competition Enforcement and the Labor Market: Too Much Too Soon?, Global Competition Litigation Review, Vol. 17, Iss. 2, 2024, pp. 74-90.

Barbieri, M., Prime Osservazioni Sulla Proposta Di Direttiva Per Il Miglioramento Delle Condizioni Di Lavoro Nel Lavoro Con Piattaforma, Labour & Law Issues, vol. 7, n. 2, gennaio 2021, pp. C.1-C.20.

Barnard, C., EU social policy: from employment law to labour market reform, in Craig P., De Burca G. (ed.) The evolution of EU Law, Oxford University Press, Oxford, 2021, pp. 678–720.

Bassanini A., et al, Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe, IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, no. 15231, 2022.

Bassier I., Dube A., Naidu S., Monopsony in Movers. The Elasticity of Labor Supply to Firm Wage Policies, Special Issue: Monopsony in the Labor Market, The Journal of Human Resources, Vol. 57 (S), 2022, pp. S50-S86.

Battista L., L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione Europea, Argomenti di Diritto del Lavoro, n. 3, 2021, pp. 624-642.

Battista L., Accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, diritto della concorrenza e piattaforme digitali: verso un parziale superamento degli ostacoli anticoncorrenziali euro-unitari, in Lunardon F., Menegatti E. (eds.), I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale, Italian Labour Law e-Studies, Vol. 3, 2024, pp. 17-34.

Belloni A., Uberization: Il potere globale della disintermediazione, Egea Editore, 2017.

Beretta L., Salario Minimo e contratti pirata, Lavoro Diritti Europa, numero 3/2023, 2023, pp. 1-10.

Berger D., Herkenhoff K., Mongey S., Labor Market Power, American Economic Review, Vol. 112, no. 4, 2022, pp. 1147-1193.

Bernhardt L., Dewenter R., Collusion by code or algorithmic collusion? When pricing algorithms take over, European Competition Journal, Vol. 16, Iss 2-3, 2020, pp. 312-342.

Behl A. et al, Gamification and gigification: A multidimensional theoretical approach, Journal of Business Research, no. 139, 2022, pp. 1378-1393.

Bhuller M., et al, Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining, Journal of Economic Perspectives, Vol. 36, N. 4, Fall 2022, pp. 29-52.

Blair R.D., Harrison J.L., The Measurement of Monopsony Power, Antitrust Bullettin 37, no. 1, 1992, pp. 133-150.

Bieber F. Labour Justice in the Platform Economy, Journal of Applied Philosophy, Vol. 41, no. 2, 2022, pp. 235-250.

Bini S., Digitalizzazione del lavoro e transizioni professionali inclusive: appunti sul modello spagnolo, in Lunardon F., Menegatti E. (eds.), I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale, Italian Labour Law e-Studies, Vol. 3, 2024, pp. 35-52.

Boeri T., Luisetto L.G., Garnero A., L'uso dei patti di non concorrenza in Italia: uno studio empirico, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, Vol. 176, no. 4, 2022, pp. 609-643.

Boeri T., Garnero A., Luisetto L.G., Oltre i patti di non concorrenza, Economia & lavoro, Fascicolo 1, 2024, pp. 117-128.

Boeri T., Garnero A., Luisetto L.G., Noncompete agreements in a rigid labor market: the case of Italy, The Journal of Law, Economics, and Organization, 2024, 00, pp. 1-29.

Bogg A., The legal framework of worker voice in the platform economy, in Missing Voice? Worker Voice and Social Dialogue in the Platform Economy, Wilkinson A. et al (eds.), Elgar Publishing, 2022 pp. 20-47.

Bongartz P., Langenstein S., Podszun R., The Digital Markets Act: Moving from Competition Law to Regulation for Large Gatekeepers, Journal of European Consumer and Market Law, Vol. 10, Iss. 2, 2021, pp. 60-67.

Bourai S., Yadav N., Arora R., Winner-Take-All Strategy in Digital Platform Market: A Theoretical Exposition, in Shama S.K., Goyal P., Chanda U. (eds.), Handbook of Evidence Based Management Practices in Business, Routledge, 2023, pp. 573-584.

Bork R.H., The Antitrust Paradox: A Policy at War with Itself, New York: Basic Books, 1978.

Braun R. J., Williams M. A., Predatory Hiring as Exclusionary Conduct: A New Perspective, Journal of Business, Entrepreneurship and the Law, vol. 7, no. 1, 2013, pp. 1-25.

Brooks W.J., et al, Exploitation of labor? Classical monopsony power and labor's share, Journal of Development Economics, Vol. 150, 2021, pp. 1-17.

Broulík J., Relevant Labour Market: Missing in the New Market Definition Notice, Journal of Antitrust Enforcement, 00, 2025, pp. 1-19.

Broulík J., How to Define Relevant Labour Markets, Kluwer Competition Law Blog, consultato 17 dicembre 2024.

Broulík J., Harm to Workers in EU Competition Law: A Sufficient Condition For Intervention, German Law Journal, 2025, pp. 1-27.

Bryan A., Structural Domination and Freedom in the Labor Market: From Voluntariness to Independence, American Political Science Review, Vol. 117, no. 2, 2023, pp. 692-704.

Buiten M.C., Exploitative Abuses in Digital Markets: Between Competition Law and Data Protection Law, Journal of Antitrust Enforcement, Vol. 9, Iss. 2, 2021, pp. 270-288.

Buratti A., Le professioni liberali nel diritto europeo, Diritto e società, Editoriale Scientifica, n. 2, 2018, pp. 127-150.

Cabral Pires Alves C., et al, The Essential in Essential Facilities: The Case of Digital Platforms, Revista Direito Público, vol. 20, no. 107, Oct. 2023, pp. 544-565.

Caforio V., Maggiolino M., Quando la concorrenza e la sua tutela fanno bene ai lavoratori, Mercato Concorrenza Regole, Fascicolo 1-2. 2023, pp. 49-76.

Caforio V., Zoboli L., Decoding Antitrust: Market Definition and Market Power within the Data Value Chain, Calzolari L., et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of bid data, Giappichelli Editore, 2024, pp. 35-54.

Calacci D., Pentland A., Bargaining with the Black-Box: Designing and Deploying Worker-Centric Tools to Audit Algorithmic Management, Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, Vol. 6, Iss. CSCW2, Article no. 428, pp. 1-24.

Caldwell S., Haegele I., Heining J., Why Workers Stay: Pay, Beliefs, and Attachment, NBER Working Paper No. w33445, 2025.

Caldwell S., Oehlsen E., Monopsony and the Gender Wage Gap: Experimental Evidence from the Gig Economy, MIT Economics, 2018.

Calvano E., Polo M., Market power, competition and innovation in digital markets: A survey, Information Economics and Policy, Vol. 54, 2021, pp. 1-18.

Campo Comba M., Non-Economic Objectives Under Article 101 TFEU : Recent Trends, in Calzolari L., et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of big data, Giappichelli Editore, 2024, pp. 55-86.

Canales M. P., De Souza M. R., Da Motta L. G., Defining Relevant Markets in the Digital Era: Lessons from Merger Control in Brazil, Chile and Mexico, GRUR International, Volume 72, Issue 3, March 2023, pp. 209–230.

Cangemi V., La rappresentanza nell'impresa digitalizzata, in Lunardon F., Menegatti E. (eds.), I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale, Italian Labour Law e-Studies, Vol. 3, 2024, pp. 53-72.

Caprara L.V, et al, La sentenza Diarra e il futuro del sistema dei trasferimenti nel calcio: confronto tra principi europei e norme FIFA, Lavoro, Diritto, Europa, n. 1, 2025, pp. 1-16.

Caratozzolo G., The Digital Markets Act in action: analysis of the early practice of the Commission, Eurojus, Fascicolo 3, 2024, pp. 141-154.

Casiello M., Note a caldo sugli Orientamenti della Commissione UE sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi individuali, Lavoro Diritti Europa, numero 3, 2022, pp. 1-17.

Cattari M., La Strategia per il Mercato Unico Digitale in Europa*,* DigItalia Rivista del Digitale nei Beni Culturali, Vol. 11 (1/2), 2017, pp. 151-155.

Cauffman C., Towards better working conditions for persons performing services through digital labour platforms, Maastricht Journal of European and Comparative Law, Vol. 29(1), 2022, pp. 3-8.

Centamore G., Contratti collettivi o diritto del lavoro "pirata"?, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Giappichelli, Fascicolo 2, 2018, pp. 471-492.

Chang H., Liu S., Mashruwala R., Customer Bargaining Power, Strategic Fit, and Supplier Performance, Production and operations Management, Vol. 31 no. 4, Aprile 2022, pp. 1492-1509.

Chen J., Manlove D., Algorithmics of Matching Markets, in Echenique F., Immorlica N., Vazirani V.V. (eds.), Online and Matching-Based Market Design, Cambridge University Press, 2023, pp. 283-302.

Cheng T.K., Buyer Power in the Digital Economy: the Case of Uber and Amazon, New York University Journal of Law & Business, vol. 19, n. 1, 2022, pp. 1-91.

Christiaens T., Digital Working lives: worker autonomy and the gig economy, Rowman & Littlefield Publishing Group, 2022.

Christiaens T., Platform cooperativism for the Uberworked, Organization, Vol. 32 no. 5, 2024, pp. 1-4.

Cohen M.C., Zhang R., Competition and coopetition for two-sided platforms, Production and Operations Management, Vol 21, 2022, pp. 1997-2014.

Colangelo M., Maggiolino M., Uber: A New Challenge for Regulation and Competition Law? Market and Competition Law Review, 2017, vol. 1, no. 2, 2017, pp. 47-68.

Colangelo G., In Fairness We (Should Not) Trust: The Duplicity of the EU Competition Policy Mantra in Digital Markets, The Antitrust Bullettin, Vol. 68, Iss. 4, 2023, pp. 618-640.

Comazzetto G., La direttiva UE sul Salario minimo: considerazioni in rime sparse, in Medico F., Morrone A. (eds.), Salario minimo legale e costituzione, Annali di diritto costituzionale, Anno X, N. 12, dicembre 2024, pp. 91-98.

Costamagna F., La direttiva sul salario minimo: il rafforzamento della dimensione sociale europea nel quadro dei limiti imposti dal Trattato all'azione del legislatore in ambito salariale, in Medico F., Morrone A. (eds.), Salario minimo legale e costituzione, Annali di diritto costituzionale, Anno X, N. 12, dicembre 2024, pp. 99-108.

Countouris N., The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope, Industrial Law Journal, Volume 47, Issue 2, July 2018, pp. 192-225.

Countouris N., Avoiding another "Viking and Laval" moment – a critical analysis of the AG opinion on the Adequate Minimum Wage Directive, Case C-19/23, European Labour Law Journal, Vol. 16, Iss. 2, 2025, pp. 315-322.

Countouris N., De Stefano V., The Labour Law Framework: Self-Employed and Their Right to Bargain Collectively, in Waas B., Hießl C. (eds.), Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe. Approaches to Reconcile Competition Law and Labour Rights, Bulletin of Comparative Labour Relations, Woulters Kluwer, Vol. 109, 2021, pp. 3-19.

Countouris N., De Stefano V., "Not the usual gig": the personal scope(S) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work, European Labour Law Journal, Special Issue Contribution, 2025, pp. 1-20.

Countouris N., De Stefano V., Lianos I., The EU, Competition Law and Workers Rights, in Sanjukta P., McCrystal S., McGaughey E. (eds.), The Cambridge Handbook of Labor in Competition Law, Cambridge University press, 2022, pp. 280-297.

Coyle D., Manley, A., What is the value of data? A review of empirical methods. Journal of Economic Surveys, Vol. 38, 2024, pp. 1317–1337.

Cozzi A., La direttiva sui salari minimi adeguati e la dimensione sociale europea: usare gli strumenti dell'Unione per inverare i diritti sociali costituzionali (quando è possibile), in Medico F., Morrone A. (eds.), Salario minimo legale e costituzione, Annali di diritto costituzionale, Anno X, N. 12, dicembre 2024, pp. 109-121.

Crane D. A., Defining Relevant Markets in Digital Ecosystems, Journal of Law&Innovation, Vol. 7, N. 1, 2024, pp. 10-26.

Czapracka K., The Essential Facilities Doctrine and the *Bronner* Judgment Clarified: Case C-165/19 P *Slovak Telekom v Commission*, Journal of European Competition Law & Practice, Volume 13, Issue 4, 2022, pp. 278–280.

Danesin G., La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2023, pp. 2-26.

Daskalova V., Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU competition Law?, German Law Journal, Volume 19, Issue 3, 2018, pp. 461-508.

Deb S. et al, What Drives Wage Stagnation: Monopsony or Monopoly?, Journal of the European Economic Association, Vol. 20, Iss. 6, 2022, pp. 2181-2225.

Déchamps P., et al, Labour markets: a blind spot for competition authorities?, Competition Law Journal, Vol. 18, no. 4, 2020, pp. 190-199.

Deflorian L. A., La libera circolazione delle professioni liberali: il caso degli avvocati, Lavoro e Diritto, Fascicolo 3, 1997, pp. 403-422.

Delabatista V., Rubens M., Colluding Against Workers, Journal of Political Economy, Vol. 133, n. 6, 2025, pp. 1796-1839.

De Loecker J., Eeckhout J., Unger G., The Rise of Marker Power and the Macroeconomic Implications, The Quarterly Journal of Economics, vol. 135, issue 2, 2020, pp. 561-644.

De Minicis M., Regime delle piattaforme e nuovi mercati: produzione, lavoro, consumo e regolamentazione, Lavoro Diritti Europa, n. 2, 2024, pp. 1-23.

Denihan C., Collective or Collusive Agreements? An examination of the Position of Solo Self-Employed Persons under Article 101 TFEU, World Competition, Vol. 46, n. 3, 2023, pp. 317-352.

Dessì O., Accordi collettivi dei "platform worker", lavoro autonomo e antitrust nel diritto dell'Unione Europea, Federalismi.it, Focus Lavoro, persona, tecnologia, n. 6, 2025, pp. 105-142.

De Stefano V., The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, no. 3, Spring 2016, pp. 471-504.

Dev N., From Monopoly to Monopsony Capitalism, The Indian Journal of Labour Economics, Vol. 64, 2021, pp. 843-866.

Dimick M., Conflict of Laws? Tension between Antitrust and Labor Law, University of Chicago Law Review, Vol. 90 (2), 2023, pp. 379-436.

Doellgast V., Wagner I., Collective regulation and the future of work in the digital economy: Insights from comparative employment relations, Journal of Industrial Relations, Vol. 64(3), 2022, pp. 438-460.

D'Onghia M., Lavoro agile e luogo del lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia, Lavoro Diritti Europa, n. 1, 2022, pp. 1-16.

Downey G., Mapping the Social Relations of Labor in Contemporary Algorithmic Society, International Review of Social History, Vol. 69 no. 2, 2024, pp. 317-321.

Dubal, V., On Algorithmic Wage Discrimination, Columbia Law Review, vol. 123, no. 7, 2023, pp. 1929–1992.

Dube A., et al, Monopsony in Online Labor Markets, American Economic Review: Insight, Vol. 2, no. 1, 2020, pp. 33-46.

Duggan J. et al, Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM, Human Resource Management Journal, Vol 30, 2020, pp. 114-132.

Dunne N., Public Interest and EU Competition Law, The Antitrust Bullettin, Vol. 65(2), 2020, pp. 256-281.

Duraj T., Economic Dependence as a Criterion for the Protection of the Self-Employed under EU Law and in Selected Member States, Review of European and Comparative Law, Vol. 56, no. 1, 2024, pp. 159-186.

Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., The Platform Work Directive: a milestone or a nothingburger?, in Sabato S., Ghailani D., Spasova S. (eds.), Social Policy in the

European Union: state of play 2024. Social Europe amidst the security and competitiveness paradigms, ETUI, 2025, pp. 81-98.

Díez F. J., Malacrino D., Shibata I., The Divergent Dynamics of Labor Market Power in Europe, International Monetary Fund Working Paper, WP/22/247, dicembre 2022.

Eben M., Robertson V., The Relevant Market Concept in Competition Law and Its Application to Digital Markets: A Comparative Analysis of the EU, US, and Brazil, Journal of European Competition Law and Economics, vol. 18, 2021, pp. 417-455.

Echebarría Sáenz M., Restricciones de acceso al mercado y plataformas digitales: el caso Amazón como ejemplo, Revista de Estudios Europeos, n. 78, 2021, pp. 154-182.

Echenique F., Immorlica N., Vazirani V.V., Matching Markets with Transfers and Salaries, in Echenique F., Immorlica N., Vazirani V.V. (eds.), Online and Matching-Based Market Design, Cambridge University Press, 2023, pp. 66-89.

Engel A., Groussot X. New Directions in Digitalisation: An Introduction, in Engel A., Groussot X., Petursson G.T. (edit.), New Directions in Digitalisation. Perspectives from EU Competition Law and the Charter of Fundamental Rights, Springer, 2025, pp. 1-12.

Engel A. Groussot X., Holmberg E., The Digital Markets Act and the Principle of Ne Bis in Idem: A revolution in the Enforcement of EU Competition Law?, in Engel A., Groussot X., Petursson G.T. (edit.), New Directions in Digitalisation. Perspectives from EU Competition Law and the Charter of Fundamental Rights, Springer, 2025, pp. 187-218.

Entin M.L., Entina E.G., Galushko D.V., Cost of Exclusion, a New Measure of Platform Dominance, in Inozemtsev M.I., Sidorenko E.L., Khisamova Z.I. (eds.), The Platform Economy, Springer, 2022, pp. 315-330.

Epstein R. A., The Application of Antitrust Law to Labor Markets – Then and Now, New York University Journal of Law & Liberty, Vol. 15, 2022, pp. 327-388.

Estevan de Quesada, C., Economic Dependence in Digital Markets, International Review of Intellectual Property and Competition Law, Vol. 55, 2024, pp. 1599-1603.

Estreicher S., Samuel J., Labor's Antitrust Immunity for Independent Contractor Workers, Wake Forest Law Review, Vol. 59, no. 5, pp. 1059-1101.

Evans D.S., Schmalensee R., The Antitrust Analysis of Multi-Sided Platform Businesses, NBER Working Paper Series, National Bureau Of Economic Research, Working Paper no. 18783, 2013.

Faria T.L., Competition law and labour markets: from blind spot to absolute priority, Competition Law& Policy Debate, Vol. 8, N. 4, 2024, pp. 179-183.

Fazio E., Adapting competition law to the digital transition. Two challenges, European Papers, vol. 7, 2022, pp. 981-992.

Felix M., Trade, Labor Market Concentration, and Wages, Job Market Paper, 2022.

Fend. H., The Case For the Digital Platform Act: Market Structure and Regulation of Digital Platforms, Roosevelt Institute Public Knowledge, 2019.

Feng Z., Parkes D.C., Ravindranath S.S., Machine Learning for Matching Markets, in Echenique F., Immorlica N., Vazirani V.V. (eds.), Online and Matching-Based Market Design, Cambridge University Press, 2023, pp. 591-613.

Fernández-Macías, E., et al, The platformisation of work. Evidence from the JRC Algorithmic Management and Platform Work survey, JRC Science for Policy Report, 2023.

Ferres D., Kankanhalli G., Muthukrishnan P., Anti-Poaching Agreements, Innovation, and Corporate Value: Evidence from the Technology Industry, SSNR Papers, 2023.

Fiesler C., Bucher E., Hoffmann, C.P., Unfairness by Design? The Perceived Fairness of Digital Labor on Crowdworking Platforms, Journal of Business Ethics, Vol. 156, 2019, pp. 987–1005.

Fisher S., Meijerink J., Arets M., Dual effects of economic dependence on platform workers' work experiences? The role of autonomy, commitment and online review system, Personnel Review, 2025, pp. 1-17.

Forsyth, A., McCrystal, S. Collective bargaining and collective action in the platform economy:: A 2024 update of developments in legislation, case law and collective agreements. ILO Working Paper 143. Geneva: International Labour Office, 2025.

Franca S., La regolazione dell'intelligenza artificiale in Germania: stato dell'arte e prospettive future, Rivista della Regolazione dei mercati, n. 1, 2020, pp. 51-69.

Franck J., Peitz M., Market Definition in the Platform Economy, Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Vol. 23, 2021, pp. 91-127.

Fredman S., et al, Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond, Industrial Law Journal, Volume 54, Issue 3, 2025, pp. 425–457.

Freedland M., Countouris N., Some Reflections on the Personal Scope of Collective Labour Law, Industrial Law Journal, Vol. 46, Iss. 1, 2017, pp. 52-71.

Frey C.B., Osborne M.A., The future of employment: How Susceptible are jobs computerisation? Technological Forecasting and Social Change, Vol. 114, 2017, pp. 254-280.

Galli N., Parcu P.L., Multi-sided platforms and the relevant antitrust market, in Parcu P.L., Rossi M.A., Botta M. (eds.), Research Handbook on Competition and Technology, Edward Elgar Publishing, 2025, pp. 22-49.

García-Muñoz Alhambra A., Collective bargaining of self-employed workers and competition law in the EU, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2023, pp. 1-11.

Gaudio G., Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo, Labour and Law Issues, Vol. 6, no. 2, 2020, pp. 20-71.

Gellhorn W., The Abuse of Occupational Licensing, University of Chicago Law Review, Vol. 44, no. 1, 1976, pp. 6-27.

Geradin D., What should EU competition policy do to address the concerns raised by the digital platforms' market power? TILEC Discussion Paper, 2018.

Gerard D, Lianos I, Reconciling Efficiency and Equity: A Global Challenge for Competition Policy, Cambridge University Press; 2019.

Gerasymenko A., Hanovskyi V., Methodology of Market Definition: Case of Digital Multi-Sided Platforms, Yearbook of Antitrust and Regulatory Studies, Vol. 18, No. 31, pp. 1–15.

Gerber S., et al, The US FTC votes in favour of a final rule which would prevent employers from enforcing non-compete obligations against employees, e-Competitions April 2024, Art. N° 118512, 2024.

Giaccaglia M., La gestione algoritmica dell'impresa tra tutele dei lavoratori e prospettive partecipative (sul modello della sicurezza sul lavoro?), Diritto sulla Sicurezza sul Lavoro, n. 2, 2024, pp. 478-502.

Gibbings S. L., Frey B., Barker J., New frontiers in the platform economy: place, sociality, and the embeddedness of platform mobilities', Mobilities, Vol. 17(5), 2022, pp. 633–644.

Gibson M., Employer Market Power in Silicon Valley, Upjohn Institute Working Paper n. 398, 2024.

Gillis, D. et al, France: Lessons from the Legislative Framework on Digital Platform Work, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2022.

Goldoni M., La materialità dei diritti sociali, in Diritto Pubblico, Fascicolo 1, 2022, pp. 141-171.

Gordon J., Nijhuis D.O., Trade Unions and the Evolution of Labour Market Policy, in Clegg D., Durazzi N. (eds.), Handbook of Labour Market Policy in Advanced Democracies, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 177-192.

Gottardi D., I perimetri contrattuali e la rappresentatività datoriale, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, fascicolo 172 n. 4, 2021, pp. 627-640.

Graef, I., Laitenberger, U., Prüfer, J., Charting a way forward for the use of data science in competition enforcement and platform regulation, European Competition Journal, Vol. 21, iss. 2, 2024, pp. 294-316.

Grau Baylos A., L'accidentato viaggio dei *riders* in Spagna. Analisi della legge n. 12/2021., Labour and Law Issues, Vol. 8, no. 1, 2022, pp. C.22-C.38.

Gregory T., Zierahn U., When the minimum wage really bites hard: The negative spillover effect on high-skilled workers, Journal of Public Economics, vol. 206, 2022, pp. 1-32.

Grimes W.S., Correcting Antitrust Monopsony Theory and Addressing Anticompetitive Conduct in Low-Skill Labor Markets, Santa Clara Law Review, Vol. 64, Iss. 2, 2023, pp. 417- 466.

Guastini R. Interpretare e argomentare, Giuffrè Editore, 2011.

Guidi M., Intelligenza artificiale tra intese e collusioni algoritmiche nel diritto dell'Unione europea: questioni interpretative alla luce del DMA, DSA e AI Act, Rivista Eurojus, Fascicolo n. 2, 2025, pp. 59-94.

Guinea O., Sisto E., du Roy O., Regulating the Working Conditions of Platform Work: What Can we Learn from EU Member States?, ECIPE Policy Brief, No. 02, 2024.

Gupta S., Buyer Power, Competition Law and Platforms, Indian Istitute of Management Bangalore Research Paper no. 585, 2019.

Guschanski A., Onaran Ö., The decline in the wage share: falling bargaining power of labour or technological progress? Industry-level evidence from the OECD, Socio-Economic Review, Vol. 20, Issue 3, July 2022, pp. 1091-1124.

Gyulavári T., The insight of Labor Law: How to Prevent Infringements by Rogue Employees?, in Tóth T. (ed.), The Cambridge Handbook of Competition Law Sanctions, Cambridge University Press, 2022, pp. 230-241.

Gül, H. İ., The Relationship of Labor, Capital, Balance and Benefit with The Evolution of The Labor Factor in Economic Thought, and Society's Conceptualization of Labor, Journal of Economics and Business Issues, Vol. 2(1), 2022, pp. 1-13.

Gürkaynak G., Durlu D., Hagan M., Antitrust on the Internet: a Comparative Assessment of Competition Law Enforcement in the Internet Realm, Business Law International, 2013, pp. 51-89.

Gürkaynak G., Güner A., Özkanlı C., Competition Law Issues in the human resources field, Journal of European Competition Law & Practice, Vol. 4 Issue 3, 2013, pp. 201-214.

Haapanala H., Marx I., Parolin Z., Decent Wage Floors in Europe: Does the Minimum Wage Directive Get it Right?, Journal of European Social Policy, Vol. 33, Iss. 4, 2023, pp. 421-435.

Hafiz H., Labor Antitrust's Paradox, The University of Chicago Law Review, Vol 86, 2019, pp. 381-411.

Hafiz H., Towards a Progressive Labor Antitrust, Columbia Law Review, Vol. 125, n. 2, 2025, pp. 319-412.

Hafiz H., Marinescu I., Labor Market Regulation and Worker Power, University of Chicago Law Review, 90 (2), 2023, pp. 469-510.

Hagiu A., Wright J., The status of workers and platforms in the sharing economy, Journal of Economics and Management Strategy, Vol. 28, 2019, pp. 97-108.

Hauser H., Fixing Algorithmic Pricing? Competition Concerns and Solutions, Colorado Technology Law Journal, vol. 23, no. 1, 2025, pp. 1-20.

Hausman, N., Lavetti K., Physician Practice Organization and Negotiated Prices: Evidence from State Law Changes, American Economic Journal: Applied Economics, Vol. 13/2, 2021, pp. 258-296.

Healy J., Nicholson D., Pakarek A., Should we take the gig economy seriously?, Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work, Vol. 27, Iss. 3, 2017, pp. 232-248.

Hiessl C., The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 42, no. 2, Winter 2021, pp. 465-518.

Hochstadt E.S., Pappas N.J., Restrictions on Employee Change of Jobs: Antitrust Challenges to "Non-Compete" and "No-Poach" Clauses, ABA Journal of Labor & Employment Law, vol. 34, no. 2, 2020, pp. 253–66.

Höppner T., Collective Copyright Licensing and the Ban on Cartels for the Solo Self-Employed, Journal for Media Law (AfP), numeri 1 e 2, 2023.

Horton J.J., The Effects of Algorithmic Labor Market Recommendations: Evidence from a Field Experiment, Journal of Labor Economics, Vol. 35, Iss. 2, 2017. pp. 345-385.

Hovenkamp H., Summary: Antitrust in Labor Markets, Wharton PPI B-School for Public Policy Seminar Summaries, 2019.

Hovenkamp H., Is Antitrust's Consumer Welfare principle Imperiled?, The Journal of Corporation Law, Vol. 45 n. 1, 2019, pp. 65-94.

Hovenkamp H., Antitrust and Platform Monopoly, The Yale Law Journal, Vol. 130 n. 8, 2021, pp. 1952-2051.

Hovenkamp H., Worker Welfare and Antitrust, University of Chicago Law Review, Vol. 90(2), 2023, pp. 511-544.

Hrdy C. A., Seaman C.B., Beyond Trade Secrecy: Confidentiality Agreements That Act Like Noncompetes, *Yale Law Journal,* vol. 133, no. 3, 2024, pp. 669-754.

Huitfeldt I., et al, Internal labor markets: A worker flow approach, Journal of Econometrics, vol. 233, 2023, pp. 661-688.

Huffman, M., The Shifting Regulation and Competition Interface, Market and Competition Law Review, vol. 8, no. 1, April 2024, pp. 15-32.

Hutchinson C. S., Treščáková D., Tackling gatekeepers' self-preferencing practices, European Competition Journal, Vol. 18, n. 3, 2022, pp. 567-590.

Hutton S.M. et al, When should we look out for the little guy? An examination of the inconsistencies in Antitrust Enforcement of Monopsony Power in Canada and the United States, Canadian Competition Law Review, Vol. 35 n. 2, 2023, pp. 32-53.

Iacovides M.C., Article 17(3) of the Damages Directive and the Interaction Between the Swedish Competition Authority and Swedish Courts, in Strand M., Bastidas Venegas V., Iacovides M. C., Eu Competition Litigation. Transposition and First Experiences of the New Regime, Swedish studies in European Law, Volume XII, Hart Publishing, 2019, pp. 215 – 233.

Iacovides M.C., Vrettos C., Radical For Whom? Unsustainable Business Practices as Abuses of Dominance, in Holmes S., Middelschulte D., Snoep M. (eds.), Competition Law, Climate Change & Environmental Sustainability, Concurrences, 2021, pp. 91-103.

Iacovides M.C., Vrettos C., Falling through the cracks no more? Article 102 TFUE and sustainability: the relation between dominance, environmental degradation, and social injustice, Journal of Antitrust Enforcement, Vol. 10, Iss. 1, 2022, pp. 32-62.

Iacovides M.C., Stylianou K., The New Goals of EU Competition Law: Sustainability, Labour rights, and Privacy, European Law Open, Vol. 3, n. 3, 2024, pp. 587-616.

Iazzolino G., Varesio A., Gaming the System: Tactical Workarounds and the Production of Antagonistic Subjectivities among Migrant Platform Workers in Italy, Antipode, Vol. 55, 2023, pp. 877-896.

Ichino P., Contrattazione collettiva e antitrust: un problema aperto, Mercato Concorrenza Regole, Fascicolo 3, 2000, pp. 635-650.

Ichino P., Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati Membri, Rivista italiana di diritto del lavoro, fascicolo 2, 2015, pp. 566-580.

Ichino P., Ipotesi sul diritto del lavoro del futuro prossimo. Discussione, a cura di Pietro Ichino, sulla relazione di Orsola Razzolini al convegno sull'impatto dell'IA sul diritto del lavoro – Roma, 23.4.24, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2024, pp. 1-3.

Inglese M., The Collaborative Economy Within the Framework of the European Union's Digital Single Market, in Inglese, M., Regulating the Collaborative Economy in the European Union Digital Single Market, Springer, 2019, pp. 39-65.

Inglese M., Labour Law, in Inglese M., Regulating the Collaborative Economy in the European Union Digital Single Market, Springer, 2019, pp. 95-122.

Inglese M., Competition Law and Data Protection, in Inglese, M., Regulating the Collaborative Economy in the European Union Digital Single Market, Springer, 2019, pp. 123-145.

Irani L,. Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk, South Atlantic Quarterly, Vol. 114, n. 1, 2015, pp. 225–234.

Isgenc, I., Competition Law in the AI ERA: Algorithmic Collusion under EU Competition, Trinity College Law Review, Vol. 24, 2021, pp. 35-54.

Jacobides M.G., What Drives and Defines Digital Platform Power? A framework, with an illustration of App dynamics in the Apple Ecosystem, Evolution LTD White Papers, 2021.

Johnson S.B., Corgel J.B., Antitrust Immunity and the Economics of Occupational Licensing, American Business Law Journal, Vol. 20, iss. 4, 1983, pp. 471-490.

Julien B., Pavan A., Rysman M., Two-sided markets, pricing, and network effects, Handbook of Industrial Organization, vol. 4, 2021, pp. 485-592.

Junker A., Die Einflüsse des europäischen Rechts auf die personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes – Der Arbeitnehmerbegriff in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, vol. 9, no. 2, 2016, pp. 184–206.

Kadar M., Il nuovo «pacchetto» sull'applicazione dell'art. 102 La Comunicazione di modifica del Guidance Paper relativo all'articolo 102 e la Call for Evidence in merito a nuove linee guida sugli abusi di esclusione, VII Convegno AAI, Firenze, 8 giugno 2023.

Kang H., Fleming L., Non-competes, business dynamism, and concentration: Evidence from a Florida case study, Journal of Economics and Management Strategy, Vol. 29, 2020 pp. 663–685.

Karlsson H.L., Ethos of Power in Competition Law Enforcement in Labour Markets, Journal of Competition Law and Economics, 00, 2025, pp. 1-25.

Katsabian, T., It's the End of Working Time as We Know It: New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality, McGill Law Journal, vol. 65, n. 3, March 2020, pp. 379–419.

Khan L.M., Amazon's Antitrust Paradox, The Yale Law Journal, Vol. 126, 2017, pp. 710-805.

Kim E. K., Labor's Antitrust Problem: A Case for Worker Welfare, Yale Law Journal, vol. 130, no. 2, 2020, pp. 428-477.

Kobayashi B.H., Antitrust, Non-Competition, and No-Poach Agreements in Digital Industries, The Global Antitrust Institute Report on the Digital Economy 20, 2020.

Kobayashi B.H., et al, Monopsony and labor markets in Merger Review: Global Antitrust Institute comment on the DOJ-FTC Request for information on Merger Enforcement, George Mason University Law & Economics Research Paper Series, 22-1, 2022.

Koen F., Fuenfschilling L., The Rise of Online Platforms and the Triumph of the Corporation, Sociologica, Vol. 14, no. 3, 2020, pp. 101-113.

Komninos A., Damages Actions in Article 102 TFEU Cases : The New Frontier for Private Enforcement, in Strand M., Bastidas Venegas V., Iacovides M. C., Eu Competition Litigation. Transposition and First Experiences of the New Regime, Swedish studies in European Law, Volume XII, Hart Publishing, 2019, pp. 155- 171.

Komninos A., The Digital Markets Act and Private Enforcement: Proposal for an Optimal System of Enforcement, in, Charbit N., Gachot S. (eds.), Eleanor M. Fox, Antitrust Ambassador to the World, Liber Amicorum, Concurrences Books, 2021, pp. 425-444.

Komninos A., The Digital Markets Act: How Does it Compare with Competition Law?, Portale di diritto europeo ed internazionale, 2022.

Komninos A., A Steady Course Towards the Effects-Based Approach: Case C-377/20 Servizio Elettrico Nazionale, Journal of European Competition Law & Practice, Vol. 14, no. 5, 2023, pp. 290-292.

Komorowska-Mrozik P., Bryńska A., Biskup K., Anti-Competitive Agreements in the Polish Labour Market, Kluwer Competition Law Blog, 2024, consultato 19.09.2024.

Kostecka-Jurczyk D., Abuse of Dominant Position on Digital Market: Is the European Commission Going back to the Old Paradigm?, European Research Studies Journal Volume XXIV, Special Issue 1, 2021, pp. 120-132.

Koumenta, M., Pagliero, M., Occupational Regulation in the European Union: Coverage and Wage Effects, British Journal of Industrial Relations, Vol. 57/4, 2018, pp. 818-849.

Kovács E., The Different Rights of a "Worker": A Comparative View, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, no. 2, 2023, pp. 151-158.

Kozlova M., et al, The influence of digital platforms and algorithms on legal regulation of competition, SHS Web of Conferences, 109, 01020, 2021.

Kranz, J., et al, Data Portability, Business and Information Systems Engineering, Vol. 65, 2023, pp. 597–607.

Krueger A.B., Posner E.A., A proposal for Protecting Low-Income Workers from Monopsony and Collusion, The Hamilton Project, Policy Proposal, 2018.

Köchling A., Wehner M.C. Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development, Business Research, Vol. 13, 2020, pp. 795–848.

Lamannis M., Mobilitazione e contrattazione collettiva: uno sguardo all'azione dei sindacati tradizionali nel settore del *food delivery*, in Aniballi V., et al (eds.) Il diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del convegno italo-brasiliano 26 e 27 maggio 2021, pp. 650-575.

Lamannis M., All in one: the multiple functions of algorithmic management, in Menegatti E. (ed.), Law, Technology and Labour, Vol. 1 in Italian Labour Law e-Studies, 2023, pp. 128-140.

Làncos P.L., Xanthoulis N., Jiménez L.A., The Legal Effects of EU Soft Law. Theory, Language and Sectoral Insight, Elgar Studies in European Law and Policy, Edward Elgar Publishing, 2023.

Lane M., Regulating platform work in the digital age, OECD Going Digital Tolkit Notes, No. 1, OECD Publishing, 2020.

Lavetti K., Noncompete agreements in employment contracts, IZA World of Labor 486, September 2021.

Lecchi E., Non-Competition Interests in EU Antitrust Law: An Empirical Study of Article 101 TFEU, Legal Studies, Vol. 43, 2023, pp. 562-566.

Lee J. W., Data-Driven Mergers: Is It Time to Reform EU Merger Control?, *De Lege Ferenda,* vol. 6, no. 1, 2023, pp. 103-139.

Lee Y., After a Global Platform Leaves: Understanding the Heterogeneity of Gig Workers through Capital Mobility, Critical Sociology, Vol 49, 2023, pp. 23-37.

Lianos I., The Poverty of Competition Law. The Long Story, CLES, Faculty of Laws, UCL, Research Paper series 2, 2018.

Lianos I., Competition Law for the Digital Era: A Complex Systems' Perspective, CLES Research Paper series, 6/2019, 2019.

Lianos I., Competition Law as a Form of Social Regulation, The Antitrust Bullettin, Vol. 65 (1), 2020, pp. 3-86.

Lianos I., Countouris N., De Stefano V., Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market, European Labour Law Journal, Vol. 10(3), 2019, 291-333.

Lillie N., Round Table. Nordic unions and the European Minimum Wage Directive, Transfer, Vol. 28 n. 4, 2022, pp. 499-504.

Lin K., Hung K., The Network Structure of Occupations: Fragmentation, Differentiation, and Contagion, American Journal of Sociology, Volume 127, Number 5, March 2022, pp. 1551-1601.

Lindsay M., Santon K., No poaching allowed: Antitrust Issues in Labor Market, American Bar Association Antitrust, Vol. 26, no. 3, 2012, pp. 73-77.

Lipsitz M., Starr E., Low-Wage Workers and the Enforceability of Noncompete Agreements, Management Science, vol. 68, n. 1 2022, pp. 143-170.

Lopopolo S., L'abuso di dipendenza economica a rilevanza concorrenziale nei mercati digitali, Mercato Concorrenza Regole, Fascicolo 3, pp. 443-467.

Luisetto L.G., Nuove evidenze e implicazioni degli studi sulle licenze occupazionali negli Stati Uniti, Economia & lavoro, Fascicolo 3, 2023, pp. 145-156.

Lunardon F., Innovazione digitale e diritto del lavoro, in Lunardon F., Menegatti E. (eds.), I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale, Italian Labour Law e-Studies, Vol. 3, 2024, pp. 5-16.

Luz R., Spagnolo G., Leniency, Collusion, Corruption and Whistleblowing, Stockholm Institute of Transition Economics, Working Paper no. 36, 2016.

Maccarrone V, et al, E pluribus union(s) ? Assessing the diversity of organisation among food delivery couriers across Europe, in Vandaele K., Rainone S. (ed.), The Elgar Companion to Regulating Platform Work. Insights from the Food Delivery Sector, 2025 pp. 59-75.

Mack N., No-Poach, No Precedent: How DOJ's Aggressive Stance on Criminalizing Labor Market Agreements Runs Counter to Antitrust Jurisprudence, Missouri Law Review, Vol. 87, no. 2, spring 2022, pp. 591-614.

Maggiolino M., La nozione antitrust di impresa ai tempi della sharing economy e la tutela dei lavoratori: per l'arretramento del diritto antitrust, Rivista delle società, Volume 64, Fascicolo 5/6, 2019, pp. 1200-1236.

Maggiolino M., Competition law is not to blame: why gig workers cannot conclude collective agreements in the EU, in Herbert Hovenkamp Liber Amicorum. The Dean of American Antitrust Law, Charbit N., Gachot S. (eds.), Concurrences, 2021, pp. 175-198.

Maggiolino M., Even employees are undertakings in the labour market, but granting social rights is not antitrust's job, Journal of Antitrust Enforcement, Volume 10, Issue 2, 2022, pp. 365-402.

Maggiolino M., The application of competition law to labour markets: some unresolved issues, Journal of Antitrust Enforcement, Volume 11, Issue Supplement_1, June 2023, pp. i127–i149.

Magnani M., Nuove tecnologie e diritti sindacali, Labour & law issues, Vol. 5(2), 2019, pp. 1-8.

Maillo J., Cartel settlements: An overview of EU and national case law, e-Competitions Special Issue Cartel settlements, 7 novembre 2024, pp. 1-23.

Malgieri G., Susser D., Digital Dependency: Needs, Vulnerability and Power in the Platform Economy, Draft paper, 2025, SSRN.

Mandrescu D., Applying (EU) Competition Law to Online Platforms: Reflections on the Definition of the Relevant Market(s), World Competition Vol. 41, no. 3, 2018, pp. 453-484.

Mandrescu D., Tying and bundling by online platforms – Distinguishing between lawful expansion strategies and anti-competitive practices, Computer Law & Security Review, Volume 40, 2021, Article 105499, pp. 1-24.

Mandrescu D., Applying Article 102 TFEU to Multisided Online Platforms: Discrimination, Leveraging and Undefined Abuses of Dominance, in Calzolari L. et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of bid data, Giappichelli Editore, 2024, pp. 87-116.

Manganelli A., Il regolamento EU per i mercati digitali, ratio, criticità e prospettive di evoluzione, Il Mulino, Fascicolo 3, 2021, pp. 473-500.

Manning A., Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets, Princeton University Press, 2006.

Manning A., Imperfect Competition in the Labor Market, Handbook of Labor Economics, Volume 4b, 2011, pp. 973-1041.

Manning A., Monopsony in labor markets: a review, Industrial and Labour Relations Review, Vol. 74(1), 2021, pp. 3-26.

Manning A., Mazeine G., Subjective job insecurity and the rise of the Precariat: evidence from the United Kingdom, Germany, and the United States, Review of Economics and Statistics, Vol. 106, no. 3, 2024, pp. 748-761.

Manzini P. Equità e contendibilità nei mercati digitali: la proposta di Digital Market Act, Post di AISDUE, III, 2021.

Manzini P., Diritto antitrust dell'Unione europea, Giappichelli, 2022.

Manzini P. (cur.), I confini dell'antitrust. Diseguaglianze sociali, diritti individuali, concorrenza, Giappichelli, 2023.

Marinescu I., Hovenkamp H.J., Anticompetitive Mergers in Labor markets, Indiana Law Journal, 94 (3), 2019, pp. 1031-1063.

Marinescu I., Posner E.A., A proposal to Enhance Antitrust Protection against labor market monopsony, Roosevelt Institute Working Paper, 2018.

Marinescu I., Posner E.A., Why Has Antitrust Law Failed Workers? Roosevelt Institute Working Paper, 2018.

Marinescu I., Posner E.A., Why Has Antitrust Law Failed Workers?, Cornell Law Review, Vol. 105, 2020, pp. 1343-1394.

Marinescu I., Ouss I., Pape L.D., Wages, hires and labor market concentration, Journal of Economic Behaviour and Organization, Vol. 184, 2021, pp. 506-605.

Marrone M., Peterlongo G., Where platforms meet infrastructures: digital platforms, urban resistance and the ambivalence of the city in the Italian case of Bologna, Work organisation, labour & globalisation, Volume 14, Number 1, 2020, pp. 119-135.

Masur J., Posner E. A., Horizontal Collusion and Parallel Wage Setting in Labor Markets, University of Chicago Law Review, Vol. 90(2), 2023, pp. 545-578.

Maury O., The Fragmented Labor Power Composition of Gig Workers: Entrepreneurial Tendency and the Heterogeneous Production of Difference, Critical Sociology, Vol. 50 (7-8), 2024, pp. 1167-1182.

Mazzanti C., Le tutele del lavoratore autonomo: equo compenso, invalidità delle clausole abusive e risarcimento del danno, Lavoro Diritto Europa, n. 1, 2022, pp. 1-13.

McGowan L., The Antitrust Revolution in Europe. Exploring the European Commission's Cartel Policy, Edward Elgar Publishing, 2010.

McMahon C., Eustace A., Nothing to Lose but Their Restraints of Trade: Lessons for Employment Non-Compete Clauses from EU Competition Law, Industrial Law Journal, Vol 52, No. 2, 2023, pp. 409-450.

Meiselbach M., Eisenber M.D., Labor Market Concentration and Employee Health Benefits, SSNR Papers, luglio 2023.

Melamed D., Salop S.C., An Antitrust Exemption for Workers. And Why Worker Bargaining Power Benefits Consumers, Too, Antitrust Law Journal, Vol. 85, Iss. 3, 2023, pp. 739-804.

Menegatti E., Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice, European Labour Law Journal, Vol 11, 2020, pp. 26-47.

Menegatti E., Il lavoro tramite piattaforma nel quadro comparato, in Biasi M. (ed.), Diritto del lavoro e intelligenza artificiale, Giuffrè, 2024, pp. 455-478.

Messina M., Il ne bis in idem nel diritto europeo della concorrenza: segnali di uniformità applicativa nell'Unione?, Ordine Internazionale e diritti umani, supplemento n. 3, 2023, pp. 170-182.

Messina M., Is indispensability always indispensable? Il test Bronner alla prova Android Auto: il rifiuto di contrattare ai tempi delle piattaforme digitali, Unione Europea e Diritti, fascicolo n. 3, 2025, pp. 1-25.

Mexi, M., Social partnership and the rise of the gig economy in Greece: continuity or discontinuity?, in Bonvin J., Cianferoni N., Mexi M. (edit.), Social Dialogue in the Gig Economy, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 42-66.

Miazad A., Prosocial Antitrust, Hastings Law Journal, Vol. 73 no. 6, 2022, pp. 1637-1696.

Miglio A., The Private Enforcement of Competition Law and Digital Markets: Issues of Jurisdiction and Applicable Law, Calzolari L., et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of bid data, Giappichelli Editore, 2024, pp. 167-192.

Mollo F., Private enforcement nel settore antitrust. Riflessioni a margine di un recente provvedimento in tema di danno da cartello nel mercato europeo dell'acciaio, Contratto e Impresa Europa, Saggi, Fasc. 3, 2023, pp. 467-503.

Minervini V., L'abuso di dipendenza economica rilevante per la concorrenza e il mercato, in Colangelo G., Minervini V., La nuova stagione dell'abuso di dipendenza economica, Il Mulino, 2023, pp. 37-90.

Montanari A., Professioni regolamentate e mercato, in Carinci F., Pizzoferrato A. (eds.), Diritto del lavoro dell'Unione europea, Utet, 2010, pp. 301-343.

Monti G., Collective labour agreements and EU competition law: five reconfigurations, European Competition Journal, Vol. 17, Iss. 3, 2021, pp. 714-744.

Muller, Z., Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber, Columbia Journal of Law and Social Problems, vol. 53, no. 2, Winter 2020, pp. 167-210.

Munari F. Competition on Digital Markets: An Introduction, in Calzolari L., et al (eds.), Public and private enforcement of EU competition law in the age of bid data, Giappichelli Editore, 2024, pp. 7-34.

Möhlmann M., et al, Algorithmic Management of Work on Online Labor Platforms: When Matching Meets Control, Management Information Systems Quarterly, Vol. 45, Iss. 4, 2021, pp. 1999–2022.

Nagy C.I., What role for private enforcement in EU competition law? A religion in quest of founder, in Tóth T. (ed.), The Cambridge Handbook of Competition Law Sanctions, Cambridge University Press, 2022, pp. 218-229.

Naidu S., Carr M., If You Don't Like Your Job, Can You Always Quit? Pervasive Monopsony Power and Freedom in the Labor Market, Journal of Law and Political Economy, Vol. 3(1), 2022, pp. 131- 159.

Naidu S., Posner E.A., Labor Monopsony and the Limits of the Law, Special Issue: Monopsony in the Labor Market, The Journal of Human Resources, Vol. 57, 2022, pp. S284-S323.

Naidu S., Posner E.A., Weyl E.G., Antitrust Remedies for Labor Market Power, Harvard Law Review, Volume 132, Issue 2, 2018, pp. 536-601.

Naidu S., Sojourner A., Employer Power and Employee Skills: Understanding Workforce Training Programs in the Context of Labor Market Power, Roosevelt Institute Report, dicembre 2020.

Narciso M., The Unfair Commercial Practices Directive – Fit for Digital Challenges? Journal of European Consumer and Market Law, Vol. 11, Fasc. 4, pp. 147-153.

Newman J.M., Antitrust in Digital Markets, Vanderbilt Law Review, Review, Vol. 72, Iss. 5, 2019, pp. 1497-1561.

Niels G., Transaction versus non-transaction platforms: a false dichotomy in two-sided market definition, Journal of Competition Law & Economics, Volume 15, Issue 2-3, June/September 2019, pp. 327–357.

Nordling H., State of the unions: the applicability of art 101(1) TFEU to collective bargaining agreements after FNV Kunsten media, Competition Law Journal, Vol. 37, 2015, pp. 37-48.

Novella, M., Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse, Labour & Law Issues, Vol. 5(1), 2019, pp. 82–103.

Nowag J., The UBER-Cartel? UBER between Labour and Competition Law, Working paper in Lund Student EU Law Review, Vol. 3, WP 1, 2016.

Ohlhausen M., Occupational Licensing in Digital Markets, The Global Antitrust Institute Report on the Digital Economy, vol. 31, 2020, pp. 1158-1187.

Padi M., Choi G., Inclusive Occupational Licensing, California Law Review, Vol. 113, 2025, pp. 745-799.

Page N., The Predatory Hiring Standard for Section 2 Violations of the Sherman Antitrust Act, Northern Illinois Law Review Supplement, Vol. 8 no. 2., 2017, pp. 90-117.

Pallini M., L'approccio "rimediale" della Commissione UE alla tutela del diritto di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2023, pp. 1-14.

Panchak A., Cartels in Labour Market on the Radar in 2022: Recent investigations in Europe and practical tips for Businesses, Kluwer competition Law Blog, consultato marzo 2023.

Parker G., Petropoulos G., Van Alstyne M., Digital Platforms and antitrust, Working Paper Bruegel, n. 6, 2020.

Passalacqua P., Contratti di categoria e contratti "pirata", Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Giappichelli, Fascicolo 2, 2021, pp. 271-302.

Peroni, G., L'azione dell'Unione europea in campo sociale e la crisi economica. In Il trattato di Lisbona: due anni d'applicazione: atti della Giornata di studio in ricordo di Francesco Caruso, Editoriale Scientifica, Napoli, 2013 pp. 409-424.

Peruzzi M., Questione probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma, Lavoro Diritti Europa, n. 2, 2022, pp. 1-11.

Petit N., Big tech and the Digital Economy. The Moligopoly scenario, Oxford press, 2020.

Pezzini G., Trade Unions, platform Work and Algorithms: a Difficult Relationship?, in Menegatti E. (ed.), Law, Technology and Labour, Vol. 1 in Italian Labour Law e-Studies, 2023, pp. 167-177.

Pezzoli A., La politica della concorrenza ai tempi del virus e la rilegittimazione dell'intervento pubblico, Mercato Concorrenza Regole, n. 1, 2020, pp. 139-155.

Piasna A., Zwysen W., Drahokoupil J., The Platform Economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey, ETUI Working Paper n. 5, 2022.

Piasna, A., Digital labour platforms and social dialogue at EU level: How new players redefine actors and their roles and what this means for collective bargaining. Social Policy & Administration, Vol. 58(4), 2024, pp. 568–582.

Picot G., Minimum wages: by collective bargaining and by law, in Clegg D., Durazzi N., Handbook of Labour Market Policy in Advanced Democracies, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 235-248.

Piletta Massaro A., Market Integration and Competition as a Way to Strengthen the Rule of Law and Democracy in the Enlarged European Union, EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), vol. 8, 2024, pp. 333-59.

Piraino T.A., Reconciling the Harvard and Chicago Schools: a New Antitrust Approach for the 21st Century, Indiana Law Journal, Vol. 82 Issue 2, 2007, pp. 345-409.

Pizzoferrato A., Rappresentatività sindacale e salario minimo adeguato: quali strade sono realmente percorribili?, Lavoro Diritti Europa n .3, 2022, pp. 1-13.

Polat M.M., Unravelling Labor Market Collusion: A Comprehensive Analysis Under EU Competition Law, Journal of European Competition Law & Practice, Volume 15, Issue 3, April 2024, pp. 153–167.

Polden D.J., Restraints on workers' wages and mobility: no-poach agreements and the antitrust laws, Santa Clara Law Review, Vol. 59, Iss. 3, 2020, pp. 579-613.

Polden D.J., No-Poach Agreements: An Overview of US, EU, and National Case Law, Concurrences Antitrust Publication and Events, n. 1, 2024, pp. 1-9.

Popan C., The fragile 'art' of multi-apping: Resilience and snapping in the gig economy, EPA: Economy and space, Vol 56(3), 2024, pp. 802-815.

Popp M., Minimum Wages in Concentrated Labor Markets, Iza Discussion Paper Series, IZA DP No. 17357, ottobre 2024.

Posner E. A., How Antitrust failed workers, Oxford Academic, 2021.

Posner E. A., The Rise of the Labour- Antitrust Movement, CPI Columns, US and Canada, 2021.

Posner E.A., The Economic Basis of the Independent Contractor/Employee Distinction, Texas Lasw Review, Vol. 100(2), 2021, pp. 353-386.

Posner E.A., Introduction to the Symposium on Labour Market Power, The University of Chicago Law Review, Vol. 90, No. 2, Marzo 2023, pp. 261-272.

Posner E.A., Enforcement of U.S. Antitrust Law in Labor Markets, Journal of Antitrust Enforcement, University of Chicago, Volume 11 Issue 2, Luglio 2023, pp. 259-264.

Posner E.A., The New Labor Antitrust, Antitrust Law Journal, Vol. 86, no. 2, 2024, pp. 503-578.

Posner E.A., Invisible Work and Labor Market Power; Or, Why Labor Should Be Commodified, Coase-Sandors Institute for Law and Economics Research Paper, No. 1011, Agosto 2024.

Posner E.A., Market Share Liability and Anticompetitive Behavior: A Perspective from Antitrust Law, Coase-Sandors Working Paper Series in Law and Economics, Settembre 2024.

Posner E.A., Roberts S., No-Poach Antitrust Litigation in the United States, University of Chicago Coase-Sandor Institute for Law & Economics Research Paper, No. 993, Novembre 2023.

Posner E.A., Sunstein C.R., Antitrust and Inequality, American Journal of Law and Equality, Issue 2, 2022, pp. 190-207.

Posner E.A., Volpin C., No-Poach Agreements: An Overview of EU and National Case Law, University of Chicago Coase-Sandor Institute for Law and Economics Research Paper, No. 984, May 2023.

Pulignano V., et al, Does it pay to work? Unpaid labour in the platform economy, ETUI Policy Brief, 15, 2021.

Pulignano V., Johnson M., Marino S., Trapped in reviews: the role of ratings and response times in shaping work allocation and time management among platform

freelancers, in Heyes J., et al (eds.), Research Handbook on Decent Work in a Post-Covid-19 World, Edward Elgar Publishing, 2025, pp. 115-130.

Rainone S., Aloisi A., The EU Platform Work Directive. What's new, what's missing, what's next?, ETUI Policy Brief, n. 6, 2024.

Ramírez Pérez S.M., Van de Scheur S., The Evolution of the Law on Articles 85 and 86 EEC [Articles 101 and 102 TFEU]: Ordoliberalism and its Keyenesian Challenge, in Patel K.K., Schweitzer H. (eds.), The Historical Foundations of EU Competition Law, Oxford University Press, 2013, pp. 19-53.

Raskovich A. et all, Always or almost always anticompetitive? The Global Antitrust Institute's Comment on the FTC's Proposed Rule Banning Non-Compete Clauses in employment contracts, George Mason University Law & Economics Research Paper Series, 23-08, 2023.

Ratti L., Schoukens P. (eds.), Working Yet Poor: Challenges to Eu Social Citizenship, Hart Pub Ltd, 2023.

Razzolini O., Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi, Politiche Sociali, Fascicolo 1, 2021, pp. 49-74.

Razzolini O., La grande dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo alla prova dell'intelligenza artificiale. Dialogo con Pietro Ichino, Lavoro Diritti Europa, n. 3, 2024, pp. 1-11.

Reverdin V., Abuse of Dominance in Digital Markets: Can Amazon's Collection and Use of Third-Party Sellers' Data Constitute an Abuse of a Dominant Position Under the Legal Standards Developed by the European Courts for Article 102 TFEU?, Journal of European Competition Law & Practice, Vol. 12 No. 3, 2021, pp. 181-199.

Reviglio M., The Shift to Soft Law at Europe Borders: Between Legal Efficiency and Legal Validity, Global Jurist, Vol. 23(1), 2023, pp. 23-41.

Richardson, L., Coordinating office space: Digital technologies and the platformization of work, Environment and Planning D: Society and Space, Vol. 39(2), 2020, pp. 347-365.

Rinz K., Labor Market Concentration, Earnings, and Inequality, The Journal of Human Resources, Vol. 57 (S), 2022, pp. S251-S283.

Risak, M., Dullinger, T., The concept of "worker" in EU Law, Status quo and potential for change, Report 140, ETUI aisbl, 2018.

Rochella T. D., Talent Can't Be allocated: A Labor Economics justification for No-Poaching Agreement criminality in Antitrust Regulation, Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law, Vol. 12, no. 2, 2018, pp. 279-310.

Rodrigues A.S., Rocha M., Moura S., Anticompetitive Agreements in Labour Markets: a Survey of the most Recent Developments in EU Competition Law, Journal of European Competition Law & Practice, Volume 15, Issue 2, March 2024, pp. 141–149.

Rosenblat A., Uberland. How Algorithms Are Rewriting The Rules of Work, University of California Press, 2018.

Rossi Dal Pozzo F. (ed.), Mercato Unico Digitale, dati personali e diritti fondamentali, EuroJus, Fascicolo Speciale, 2020.

Rubery J., Labour Markets, in Hodder A., Mustchin S., The Value of Industrial Relations. Contemporary Work and Employment in Britain, Bristol University Press, 2024, pp. 89-102.

Ryszka J., Protection of social rights as a permanent challenge for the European Union, Review of European and Comparative Law, Vol. 46 No. 3, 2021, pp. 109-143.

Sala J., Potere datoriale, concentrazione e regole antitrust: un confronto transatlantico, Economia & lavoro, fascicolo 1, 2024, pp. 69-84.

Salese V., La qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e le nuove forme di tutela alla luce della direttiva 2024/2831, Quaderni AISDUE, Fascicolo n. 1/2025, pp. 377-388.

Sauermann J., Performance measures and worker productivity, *IZA World of Labor*, Institute of Labor Economics (IZA), 2023.

Savarese R., Cadin R., Tariffe professionali e disciplina della concorrenza, Centro studi Consiglio Nazionale Ingegneri, 2002.

Scarciglia R., Nuove frontiere nella metodologia comparativa. Quali strumenti per la ricerca giuridica nel XXI secolo?, Diritto pubblico comparato ed europeo, Rivista trimestrale, Speciale/2024, pp. 3-22.

Schiek D., Gideon A., Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier to smart cities? International Review of Law, Computers and Technology, Vol. 32 (2-3), 2018, pp. 275-294.

Schreurs S., Huguenot-Noël, R., Workers of all member states unite? Europeanising the power resources approach via the Minimum Wage Directive, Journal of European Public Policy, Vol. 32, Iss. 6, 2025, pp. 1439-1466.

Schubert G., Stansbury A., Taska B., Employer Concentration and Outside Options, SSRN Papers, versione aggiornata gennaio 2024.

Schömann I., Collective bargaining and the limits of competition law. Protecting the fundamental labour rights of self-employed workers, ETUI Policy Brief, 01, 2022.

Shy O., Stenbacka R., Noncompete agreements, training, and wage competition, Journal of Economics & Management Strategy, Vol. 32, Iss. 2, 2022, pp. 328-347.

Sillman L., Antitrust for Consumers and Workers: A Framework for Labor Market Analysis in Merger Review, Kansas Journal of Law and Public Policy, Vol. 30(1), 2020, pp. 37-82.

Sjödin E., European minimum wage: a Swedish perspective on EU's competence in social policy in the wake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU, European Labour Law Journal, Vol. 13 n. 2, 2022, pp. 273-291.

Sklenarz F.A., et al, Does bigger still mean better? How digital transformation affects the market share-profitability relationship, International Journal of Research in Marketing, Vol. 41, Iss. 4., 2024, pp. 648-670.

Sokolova A., Sorensen T., Monopsony in labor markets: a meta-analysis, Industrial and Labour Relations Review, Vol. 74 (1), 2021, pp. 27-55.

Staiger D.O., Spetz J., Phibbs C.S., Is there Monopsony in the Labor Market? Evidence from a Natural Experiment, Journal of Labor Economics, Vol. 28, n. 2, 2010, pp. 211-236.

Stanislas M., Labour and competition: non-poaching agreements, status of platform workers: what are the risks?, New frontiers of Antitrust Conference, Concurrences, June 2022.

Steinbaum M., Antitrust in the Labor Market: Protectionist, or Pro-Competitive?, ProMarket, 2017.

Steinbaum M., Antitrust implications of labor platforms, CPI Antitrust Chronicle, 2018.

Steinbaum M., Antitrust, the Gig Economy, and Labor Market Power, Law and Contemporary Problems, Vol. 82, n. 3, 2019, pp. 45-64.

Steinbaum M., Stucke M.E., The Effective competition standard, Report Roosevelt Institute, 2018.

Steinbaum M., Stucke M.E., The Effective competition standard: A New Standard for Antitrust, The University of Chicago Law Review, Vol. 87, No. 2, 2020, pp. 595-623.

Stewart A., Williams P., Regulating the Fairness of Work Contracts in the Gig Economy, Federal Law Review Vol. 51, Iss. 4, 2023, pp. 466–486.

Stolar K.S., Occupational Licensing: An Antitrust Analysis, Missouri Law Review, Vol. 41, 1976, pp. 66-79.

Stylianou K., Iacovides M. C., The goals of EU competition law: a comprehensive empirical investigation, Cambridge University Press, Vol. 42 (4), 2022, pp. 620-648.

Thörnquist, A., False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 31(4), 2015, pp. 411- 429.

Toffler A., The Third Wave, Morrow, 1980.

Trebor Scholz R., Uberworked and Underpaid. How Workers are disrupting the digital economy, Polity Press, 2017.

Trebor Scholz R., Own This! How Platform Cooperatives Help Workers Build a Democratic Internet, Verso Books, 2023.

Tullini, P., Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione, in Perulli A. (ed.), Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme, Wolters Kluwer Cedam, 2018, pp. 171-195.

Tullini P., L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro, Economia e Società Regionale, Vol. 1, 2018, pp 36-51.

Tullini P., Un approccio umanistico al lavoro digitale. Riflessioni a margine, in Chiaromonte W., Vallauri M. L. (eds.), Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta, Firenze University Press, 2024, pp. 1131-1140.

Turgot C., Killer Acquisitions in Digital Markets: Evaluating the Effectiveness of the EU Merger Control Regime, European Competition and Regulatory Law Review *(CoRe),* vol. 5, no. 2, 2021, pp. 112-121.

Urzì Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E., Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers, EUR 29810 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.

Vandaele, K., Piasna, A., Zwysen, W. Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries. ILO Working Paper 106. Geneva: International Labour Office, 2024.

Van Den Bergh R., Verso una migliore regolazione delle professioni legali nell'Unione Europea, Mercato Concorrenza Regole, Fascicolo 1, 2008, pp. 41-74.

Van Doorn N., Chen J. Y., Odds stacked against workers: datafied gamification on Chinese and American food delivery platforms, Socio-Economic Review, Volume 19, Issue 4, 2021, pp. 1345–1367.

Van Parijs P., Vanderborght Y., Basic Income. A Radical proposal for a Free society and a Sane Economy, Harvard University Press, 2017.

Veale, M., Silberman M., Binns R., Fortifying the Algorithmic Management Provisions in the Proposed Platform Work Directive, European Labour Law Journal, vol. 14, no. 2, 2023, pp. 308–332.

Vejseli M., The Role of Competition Law in Regulating Wage-fixing and No-poach Agreements, EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), vol. 8, 2024, pp. 363-376.

Venkat V., Delivering fairness: the need for an antitrust standard that considers labor market consolidation in the gig economy, Arizona Law Review, Vol. 65 n. 2, 2023, pp. 257-284.

Verhuyck H., The Achilles Heel of the Platform-to-Business Regulation: No Unfair Term Protection for Platform Workers?. Journal of Law, Market & Innovation, vol. 3, no. 3, 2024, pp. 260-293.

Vuletić, D., et al, Algorithmic Collusion in Competition Law: Overview, EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), vol. 8, Dec. 2024, pp. 377-394.

Waked D.I., Antitrust as Public Interest Law: Redistribution, Equity and Social Justice, The Antitrust Bullettin, Vol 65 (I), 2020, pp. 87-101.

Waller S. W., Popal O., The Fall and Rise of the Antitrust Class Action, World Competition, Vol. 39, no. 1, 2016, pp. 29-56.

Webster, J., Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious, New Labor Forum, Vol. 25(3), 2016, pp. 56-64.

Wegmann M., European Competition Law: Catalyst of Integration and Convergence, in Sankari S. (ed.), The Many Constitutions of Europe, Routledge, 2010, pp. 91-108.

Wei L., Hou L., The legal boundary of data scraping, Queen Mary Journal of Intellectual Property, Vol. 15, Iss. 2, 2025, pp. 219-237.

Weisstanner D., Technological Change and Labour Market Policy Preferences, in Clegg D., Durazzi N., Handbook of Labour Market Policy in Advanced Democracies, Edward Elgar Publishing, 2023, pp. 132-147.

Whish R., Bailey D., Competition Law, tenth edition, Oxford 2021.

Williams P. et al, Terms and conditions of digital labour platforms: Unfair contractual control?, QUT Centre for Justice, Briefing Paper Series, N. 49, 2024.

Wood, A. J., Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2021/07, 2021.

Wu T., La maledizione dei giganti, Il Mulino, 2021.

Wu Y., Antitrust in Labor Markets: Comparative Study among Different Legal Traditions, SSRN Electronic Journal, 2023, pp. 1-9.

Wörsdörfer M., Apple's antitrust paradox, European Competition Journal, Vol. 20, Iss. 1, 2023, pp. 113–146.

Yang G., Yao S., Dong X., Digital economy and wage gap between high- and low-skilled workers, in Digital Economy and Sustainable Development, Vol. 1 , Article 7, 2023, pp. 1-14.

Yeh C., Macaluso C., Hershbein B., Monopsony in the US Labor Market, American Economic Review, Vol. 112(7), 2022, pp. 2099-2138.

Xiang J. Y., Intellectual Property, Antitrust, and Access to Essential Technologies, Lewis & Clark Law Review, vol. 26, no. 4, 2023, pp. 1101-1158.

Xu R., Li G., Sheng V.S., Detecting worker collusion in crowdsourcing: Methods, datasets, and challenges, Expert Systems with Applications, Vol. 294, 2025, pp. 1-9.

Zwysen W., Monopsony and non-competitive labour markets, Workers' weakening bargaining position, ETUI report, ottobre 2024.

GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

Sentenza 13 luglio 1966, Établissements Consten S.à.R.L. e Grundig-Verkaufs-GmbH contro Commissione della C.E.E, cause riunite 56 e 58-65, ECLI:EU:C:1966:41.

Sentenza 21 febbraio 1973, Europemballage Corporation e Continental Can Company Inc. contro Commissione (Continental Can), causa 6-72, ECLI:EU:C:1973:22.

Sentenza 27 marzo 1974, Belgische Radio en Televisie e société belge des auteurs, compositeurs et éditeurs contro SV SABAM e NV Fonior, causa 127-73, ECLI:EU:C:1974:6.

Sentenza 28 aprile 1977, Jean Thieffry contro Conseil de l'ordre des avocats à la cour de Paris, causa 71/76, ECLI:EU:C:1977:65.

Sentenza 14 febbraio 1978, United Brands Company e United Brands Contimentaal B. contro Commissione delle Comunità Europee (Banana Chiquita), causa 27/76, ECLI:EU:C:1978:22.

Sentenza 13 febbraio 1979, Hoffmann -La Roche & Co. AG contro Commissione delle Comunità Europee, causa 85/76, ECLI:EU:C:1979:36.

Sentenza 3 luglio 1986, Deborah Lawrie-Blum contro Land Baden-Württemberg, causa 66/85, ECLI:EU:C:1986:284.

Sentenza 18 giugno 1988, Commissione contro Italia, causa C-35/96, ECLI:EU:C:1998:303.

Sentenza 21 giugno 1988, Steven Malcolm Brown contro The Secretary of State for Scotland, causa 197/86, ECLI:EU:C:1988:323.

Sentenza 31 maggio 1989, I. Bettray contro Staatssecretaris van Justitie, causa 344/87, ECLI:EU:C:1989:226.

Sentenza 14 dicembre 1989, The Queen contro Ministry of Agriculture, Fisheries and Food (Agegate), causa C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650.

Sentenza 28 febbraio 1991, Stergios Delimitis contro Henninger Bräu AG, causa C-234/89, ECLI:EU:C:1991:91.

Sentenza del 3 luglio 1991, AKZO Chemie BV contro Commissione, causa C-62/86 ECLI:EU:C:1991:286.

Sentenza 26 febbraio 1992, V.J.M. Raulin contro Minister van Onderwijs en Wetenschappen, causa C-357/89, ECLI:EU:C:1992:87.

Sentenza 14 dicembre 1995, Jeroen van Schijndel e Johannes Nicolaas Cornelis van Veen contro Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten, cause riunite C-430/93 e C-431/93, ECLI:EU:C:1995:441.

Sentenza del 14 novembre 1996, Tetra Pak International Sa contro Commissione, causa C-333/94 P, ECLI:EU:C:1996:436.

Sentenza 5 giugno 1997, Suat Kol contro Land Berlin, causa C-285/95, ECLI:EU:C:1997:280.

Sentenza del 26 novembre 1998, Oscar Bronner GmbH & Co. KG contro Mediaprint Zeitungs- und Zeitschriftenverlag GmbH & Co. KG, Mediaprint Zeitungsvertriebsgesellschaft mbH & Co. KG e Mediaprint Anzeigengesellschaft mbH & Co. KG. (caso Bronner), causa C-7/97, ECLI:EU:C:1998:569.

Conclusioni dell'avvocato generale E. G. Jacobs, presentate il 28 gennaio 1999, Albany International BV contro Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, causa C-67/96, ECLI:EU:C:1999:28.

Sentenza 21 settembre 1999, Albany International BV contro Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, causa C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430.

Sentenza 21 settembre 1999, Brentjens' Handelsonderneming BV contro Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen, cause riunite da C-115/97 a C-117/97, ECLI:EU:C:1999:434.

Sentenza 21 settembre 1999, Maatschappij Drijvende Bokken BV contro Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven, causa C-219/97, ECLI:EU:C:1999:437.

Sentenza 16 settembre 1999, Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV e Adia Interim NV, causa C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419.

Sentenza 7 ottobre 1999, Irish Sugar plc contro Commissione, causa T-228/97, ECLI:EU:T:1999:246.

Sentenza 16 marzo 2000, Compagnie maritime belge transport SA e Compagnie maritime belge SA e Dafra/lines A/S contro Commissione, cause riunite C-395/96 e C-396/96, ECLI:EU:C:2000:132.

Conclusioni dell'avvocato generale E.G. Jacobs, presentate il 23 marzo 2000, Pavel Pavlov e altri contro Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten, cause riunite C-180/98 e C-184/98, ECLI:EU:C:2000:151.

Sentenza 12 settembre 2000, Pavel Pavlov e altri contro Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten, cause riunite C-180/98 e C-184/98, ECLI:EU:C:2000:428.

Sentenza del 21 settembre 2000, Hendrik van der Woude contro Stichting Beatrixoord, causa C-222/98, ECLI:EU:C:2000:475.

Sentenza 14 dicembre 2000, Masterfoods Ltd contro HB Ice Cream Ltd, causa C-344/98, ECLI:EU:C:2000:689.

Sentenza 28 marzo 2001, Istituto dei mandatari abilitati presso l'Ufficio europeo dei brevetti contro Commissione, causa T-144/99, ECLI:EU:T:2001:105.

Conclusioni dell'a.g. P. Léger, presentate il 10 luglio 2001, Manuele Arduino, Causa C-35/99, ECLI:EU:C:2001:389.

Sentenza 20 settembre 2001, Courage Ltd contro Bernard Crehan e Bernard Crehan contro Courage Ltd e altri, causa C-453/99, ECLI:EU:C:2001:465.

Sentenza 29 novembre 2001, Giuseppe Conte contro Stefania Rossi, causa C-221/99, ECLI:EU:C:2001:647.

Sentenza 19 febbraio 2002, Manuele Arduino, causa C-35/99, ECLI:EU:C:2002:97.

Sentenza 19 febbraio 2002, J. C. J. Wouters, J. W. Savelbergh e Price Waterhouse Belastingadviseurs BV contro Algemene Raad van de Nederlandse Orde van Advocaten, causa C-309/99, ECLI:EU:C:2002:98.

Conclusioni dell'avvocato generale L. A. Geelhoed, presentate il 2 aprile 2003, Debra Allonby contro Accrinton & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, causa C-256/01, ECLI:EU:C:2003:190.

Sentenza 6 novembre 2003, Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst, causa C-413/01, ECLI:EU:C:2003:600.

Sentenza 13 gennaio 2004, Debra Allonby contro Accrinton & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, causa C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18.

Sentenza 29 aprile 2004, *IMS Health*, causa C-418/01, ECLI:EU:C:2004:257.

Sentenza 12 ottobre 2004, Wolff & Müller GmbH & Co. KG v José Filipe Pereira Félix, causa C-60/03, ECLI:EU:C:2004:610.

Sentenza 13 luglio 2006, Vincenzo Manfredi contro Lloyd Adriatico Assicurazioni SpA (C-295/04), Antonio Cannito contro Fondiaria Sai SpA (C-296/04) e Nicolò Tricarico (C-297/04) e Pasqualina Murgolo (C-298/04) contro Assitalia S.p.A., cause riunite C-295/04 a C-298/04, ECLI:EU:C:2006:461.

Sentenza 14 dicembre 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio contro Compañía Española de Petróleos SA, causa C-217/05, ECLI:EU:C:2006:784.

Sentenza 15 marzo 2007, British Airways plc contro Commissione, causa C-95/04 P, ECLI:EU:C:2007:166.

Sentenza 18 dicembre 2007, Laval un Pertneri Ltd contro Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan e Svenska Elektrikerförbundet, causa C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809.

Sentenza 2 aprile 2009, France Télécom SA contro Commissione, causa C-202/07 P, ECLI:EU:C:2009:214.

Sentenza 4 giugno 2009, Athanasios Vatsouras e Josif Koupatantze contro Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900, cause riunite C-22/08 e C-23/08, ECLI:EU:C:2009:344.

Sentenza 14 ottobre 2010, Deutsche Telekom contro Commissione, causa C-280/08 P, ECLI:EU:C2010:603.

Sentenza 11 febbraio 2011, TeliaSonera Sverige, causa C-52/09, ECLI:EU:C:2011:83.

Sentenza 3 marzo 2011, AG2R Prévoyance contro Beaudout Père et Fils SARL, causa C-437/09, ECLI:EU:C:2011:112.

Sentenza 27 marzo 2012, Post Danmark A/S I, causa C-209/10, ECLI:EU:C:2012:172.

Sentenza 19 dicembre 2012, Commissione Europea contro Belgio, causa C-577/10, ECLI:EU:C:2012:814.

Sentenza 21 febbraio 2013, L.N. contro Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, causa C-46/12, ECLI:EU:C:2013:97.

Sentenza del 28 febbraio 2013, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas contro Autoridade da Concorrência, causa C-1/12, ECLI:EU:C:2013:127.

Conclusioni dell'a.g. P. Mengozzi, presentate il 30 gennaio 2014, MasterCard Inc. e altri contro Commissione, C-382/12 P, ECLI:EU:C:2014:42.

Sentenza 5 giugno 2014, Kone AG e altri contro ÖBB-Infrastruktur AG, causa C-557/12, ECLI:EU:C:2014:1317.

Sentenza 17 luglio 2014, Angelo Alberto Torresi e Pierfrancesco Torresi contro Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Macerata, cause riunite C-58/13 e C-59/13, ECLI:EU:C:2014:2088.

Sentenza 10 settembre 2014, Iraklis Haralambidis contro Calogero Casilli, causa C-270/13, ECLI:EU:C:2014:2185.

Sentenza 11 settembre 2014, MasterCard Inc. e altri contro Commissione Europea causa C-382/12 P, ECLI:EU:C:2014:2201.

Sentenza 11 settembre 2014, Groupement des cartes bancaires (CB) contro Commissione Europea, causa C-67/13 P, ECLI:EU:C:2014:2204.

Conclusioni dell'a. g. N. Wahl, FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlanden, causa C- 413/13, ECLI:EU:C:2014:2215.

Sentenza 4 dicembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlanden, causa C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

Sentenza 6 ottobre 2015, Post Danmark A/S II, causa C-23/14, ECLI: EU:C:2015:651.

Conclusioni dell'a.g. Szpunar presentante l'11 maggio 2017, Asociación Profesional Elite Taxi contro Uber Systems Spain SL (Uber Spain), causa C-434/15 ECLI:EU:C:2017:364.

Sentenza 6 settembre 2017, Intel Corporation contro Commissione, causa C-413/14 P, ECLI:EU:C:2017:632.

Sentenza 20 dicembre 2017, Asociación Profesional Elite Taxi contro Uber Systems Spain SL (Uber Spain), causa C-434/15 ECLI:EU:C:2017:981.

Sentenza 10 aprile 2018, Nabil Bensalem (Uber France), causa C-320/16 ECLI:EU:C:2018:221.

Conclusioni dell'a.g. M. Bobek, presentate il 5 settembre 2019, Gazdasági Versenyhivatal contro Budapest Bank Nyrt. e a, causa C-228/18, ECLI:EU:C:2020:265.

Sentenza 30 gennaio 2020, Generics (UK) Ltd e altri contro Competition and Markets Authority, causa C-307/18, ECLI:EU:C:2020:52.

Sentenza 10 novembre 2021, Google LLC, anciennement Google Inc. e Alphabet, contro Commissione Europea, (Google Shopping) causa T-612/17 , ECLI:EU:T:2021:763.

Sentenza 12 maggio 2022, Servizio Elettrico Nazionale e a. (S.E.N.), causa C-377/20, ECLI:EU:C:2022:379.

Conclusioni dell'a.g. N. Emiliou, presentate il 12 maggio 2022, HSBC Holdings plc, HSBC Bank plc, HSBC Continental Europe, già HSBC France contro Commissione europea, causa C-883/19 P, ECLI:EU:C:2023:11.

Sentenza 14 settembre 2022, Google e Alphabet/Commissione (Google Android), causa T-604/18, ECLI:EU:T:2022:541.

Conclusioni dell'a.g. A. Rantos, presentate il 15 dicembre 2022, European Superleague Company, SL contro Fédération internationale de football association (FIFA) and Union of European Football Associations (UEFA), causa C-333/21, ECLI:EU:2022:993.

Sentenza 19 gennaio 2023, Unilever Italia Mkt. Operations S.r.l. contro Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Unilever Italia), causa C-680/20; ECLI:EU:C:2023:33.

Conclusioni dell'a.g. M. Szpunar, presentate il 9 marzo 2023, UL e SA Royal Antwerp Football Club contro Union royale belge de sociétés de football association ASBL, causa C-680/21, ECLI:EU:C:2023:188.

Sentenza 4 luglio 2023, Meta Platforms Inc., già Facebook Inc. contro Bundeskartellamt**,** (GDPR Antitrust), Causa C-252/21, ECLI:EU:C:2023:537.

Sentenza 26 ottobre 2023, Autoridade da Concorrência e a. contro Ministério Público, causa C-331/21, ECLI:EU:C:2023:812.

Sentenza 21 dicembre 2023, European Superleague Company, SL contro Fédération internationale de football association (FIFA) and Union of European Football Associations (UEFA), causa C-333/21, ECLI:EU:C:2023:1011.

Sentenza 21 dicembre 2023, UL e SA Royal Antwerp Football Club contro Union royale belge de sociétés de football association ASBL, causa C-680/21, ECLI:EU:C:2023:1010.

Sentenza 10 settembre 2024, Google LLC e Alphabet Inc. contro Commissione europea (impugnazione della T-612/17). (Google Shopping), causa C-48/22 P, ECLI:EU:C:2024:726.

Sentenza del 19 settembre 2024, Booking.com BV e Booking.com GmbH contro 25 hours Hotel Company Berlin GmbH e altri (Caso Booking), causa C-264/23, ECLI:EU:C:2024:764.

Conclusioni dell'a.g. N. Emiliou, presentante il 14 gennaio 2025, Regno di Danimarca contro Parlamento Europeo e Consiglio dell'Unione Europea, causa C-19/23, ECLI:EU:C:2025:11.

Sentenza del 25 febbraio 2025, Alphabet Inc./Google contro AGCM, causa C-233/23, ECLI:EU:C:2025:110.

Conclusioni dell'a.g. J. Kokott, pubblicate il 19 giugno 2025, Google e Alphabet contro Commissione, causa C-738/22 P, ECLI:EU:C:2025:463.

GIURISPRUDENZA DI ALTRE GIURISDIZIONI

Stati Uniti

Allen Bradley Co v Local Union n. 3, 325 U.S. 797 (1945).

U.S. Supreme Court, Meat Cutters v Jewl Tea Co., 7 giugno 1965, 381 US 676.

U.S. Supreme Court, United Mine Workers of America/Pennington, 7 giugno 1965, 381 US 657.

AFM V. Carroll, 391 U.S. 99 (1968)

U.S. Supreme Court, Connell Construction v Plumbers and Steamfitters Local Union No 100, 2 giugno 1975, 421 US 616.

U.S. Supreme Court, Brown/Pro Football, 20 June 1996, 518 US 231.

Fleischman v. Albany Med. Ctr., No. 06-CV-765, 2008 U.S. Dist. LEXIS 57188, (N.D.N.Y. July 28, 2008)

United States District Court, for the District of Columbia, 17 marzo 2011, United States v. Adobe Systems, Inc., Apple Inc., Google Inc., Intel Corporation, Intuit, Inc., and Pixar.

High-Tech Emp. Antitrust Litig., 985 F. Supp. 2d 1167, 1171 (N.D. Cal. 2013)

NCAA Student-Athlete Name & Likeness Licensing Litig., No. C 09-1967, 2013 U.S. Dist. LEXIS 160739,(N.D. Cal. Nov. 8, 2013)

United States District Court, for the Southern District of New York, 16 gennaio 2014, 5 United States v. Apple Inc., 952 F. Supp. 2d 263 (S.D.N.Y. 2014).

Cason-Merenda v. VHS of Mich., Inc., No. 06-15601, 2014 U.S. Dist. LEXIS 29447, (E.D. Mich. Mar. 7, 2014).

Nitsch v. DreamWorks Animation SKG Inc., 315 F.R.D. 270, 317 (N.D. Cal. 2016)

U.S. Supreme Court, 21 June 2021, No. 20–512, National Collegiate Athletic Association v. Alston et all.

United States District Court, for the District of Connecticut, 28 aprile 2023, United States v. Patel, 3:21-cr-220 (VAB).

United States Court of Appeals for the Seventh Circuit, 25 agosto 2023, Deslandes L. Turner S v. McDonald's USA, nos. 22-2333 and 22-2334.

United States District Court, for the District of Arizona, case filed 12 agosto 2024, USA v. Isreal Perea-Manabe, 2:24-cr-01358.

Regno Unito

Sentenza del London Employment Tribunal del 28 ottobre 2016, Aslam, Farrar e a. v. Uber (causa 2202551/2015).

Spagna

Decisione dell'Audiencia Provincial de Madrid n. 15/2017, del 23 gennaio 2017, nella causa che contrappone Uber all'Asociación Madrileña del Taxi.

Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), *Uber Cabify Bolt*, S/0005/20, 12 marzo 2025.

Italia

Ordinanza del Tribunale Ordinario di Milano, del 2 luglio 2015, cause 35445/2015 e 36491/2015.

Sentenza della Corte di Cassazione italiana del 24 gennaio 2020, n. 1663.

Sentenza della Corte di Cassazione italiana del 30 luglio 2019, n. 20520.

DECISIONI ADOTTATE DALLA COMMISSIONE EUROPEA

Commissione Europea, DG Competition, Antitrust Procedure, CASE AT.39964 – Air France/KLM/Alitalia/Delta, 12 maggio 2015.

Commissione Europea, DG Competition, 17 luglio 2015, causa M. 7408, Cargill/ADM Chocolate Business.

Commissione Europea, DG Competition, 15 gennaio 2016, causa M. 7567, Ball/Rexam.

Commissione Europea, DG Competition, 5 aprile 2017, causa M. 7878 – Heidelbergcement/Schwenk/Cemex Hungary/Cemex Croatia.

Commissione Europea, DG Competition, 2 giugno 2025, causa AT.40795 – Food Delivery Services.

NORMATIVA E DOCUMENTAZIONE DELL'UNIONE EUROPEA

Regolamento n. 17/62, Primo regolamento d'applicazione degli articoli 85 e 86 del Trattato.

Comunicazione della Commissione del 18 dicembre 1978, relativa alla valutazione dei contratti di subfornitura alla luce dell'art. 85 par. 1 del Trattato CEE, C-1/2.

Risoluzione del Consiglio del 26 settembre 1989 nello sviluppo della subfornitura nella Comunità, (89/C 254/01).

Accordo sulla politica sociale, allegato al Trattato sull'Unione Europea (GU 1992, C 191).

Direttiva 93/13/CEE del Consiglio, del 5 aprile 1993, concernente le clausole abusive nei contratti stipulati con i consumatori.

Comunicazione della Commissione sulla definizione del mercato rilevante ai fini del l'applicazione del diritto comunitario in materia di concorrenza, C 372/5 (Comunicazione sulla definizione del mercato rilevante 1997).

Regolamento (CE) n. 1/2003 del Consiglio, del 16 dicembre 2022, concernente l'applicazione delle regole di concorrenza di cui agli articoli 81 e 92 del trattato.

Comunicazione della Commissione, "Linee direttrici sull'applicazione dell'articolo 81, paragrafo 3, del trattato" (2004/C 101/08) ("Article 101(3) Guidelines").

Comunicazione della Commissione, Libro verde "Azioni di risarcimento del danno per violazione delle norme antitrust comunitarie, COM/2005/0672 def.

Comunicazione della Commissione, relativa all'immunità dalle ammende o alla riduzione del loro importo nei casi di cartelli tra imprese, 2006/C 298/11.

Libro verde: Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XI secolo, COM 2006 708 definitiva.

Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

Comunicazione della Commissione, Orientamenti sulle priorità della Commissione nell'applicazione dell'articolo 82 del trattato CE al comportamento abusivo delle imprese dominanti volto all'esclusione dei concorrenti, 2009/C 45/02.

Comunicazione della Commissione, Linee direttrici sull'applicabilità dell'articolo 101 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli accordi di cooperazione orizzontale, 2011/C 11/01.

Raccomandazione della Commissione dell'11 giugno 2013, relativa a principi comuni per i meccanismi di ricorso collettivo di natura inibitoria e risarcitoria negli Stati membri che riguardano violazioni di diritti conferiti dalle norme dell'Unione.

Direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 novembre 2013, recante modifica della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche

professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2021 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno ("regolamento IMI").

Direttiva 2014/104/UE del 26 novembre 2014 relativa a determinate norme che regolano le azioni per il risarcimento del danno ai sensi del diritto nazionale per violazioni delle disposizioni del diritto della concorrenza degli Stati Membri e dell'Unione europea.

Regolamento UE 2015/1348, 3 agosto 2015, che modifica il regolamento CE n. 773/2004 relativo ai procedimenti svolti dalla Commissione a norma degli articoli 81 e 82 del trattato CE.

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati, GDPR).

Regolamento (UE) 2019/1150 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (Regolamento P2B).

Direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Libro Bianco sull'intelligenza artificiale, un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia, 19.02.2020, COM (2020)65 final.

Commissione Europea, Support study accompanying the evaluation of the Commission Notice on the definition of relevant market for the purposes of Community competition law, Final report, 2021.

Proposta di direttiva della Commissione, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, COM/2021/762 final.

Comunicazione della Commissione, pubblicata in applicazione dell'articolo 27, paragrafo 4, del regolamento (CE) n. 1/2003 del Consiglio, relativa ai casi AT.40703 Amazon – Buy Box e AT.40462 - Amazon Marketplace (C(2022) 5078), 20.07.2022.

Regolamento UE 2022/1925 del Consiglio e del Parlamento Europeo, del 14 settembre 2022, relativo a mercati equi e contendibili nel settore digitale e che modifica le direttive (UE) 2019/1937 e (UE) 2020/1828 (regolamento sui mercati digitali). (DMA).

Comunicazione della Commissione, Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali, C(2022)6846 final, 29.09.2022.

Regolamento UE 2022/2065 del Consiglio e del Parlamento Europeo, del 19 ottobre 2022, relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE (regolamento sui servizi digitali). (DSA)

Direttiva UE 2022/2041 del Consiglio e del Parlamento Europeo, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

Comunicazione della Commissione "Linee direttrici sull'applicabilità dell'articolo 101 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli accordi di cooperazione orizzontale" ("*Horizontal Guidelines*"), (2023/C 259/01).

Commissione Europea, Comunicato stampa del 21 novembre 2023, Antitrust: Commission carries out unannounced inspections in the online food delivery sector, IP/23/5944.

Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n, 300/2008, (UE) n, 167/2013, (UE) n, 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale). (AI Act)

Commissione Europea, comunicato stampa "La Commissione adotta la comunicazione riveduta sulla definizione del mercato per i casi di concorrenza", 8 febbraio 2024, Bruxelles. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_23_6001

Commissione Europea, Competition policy brief, Antitrust in Labour Markets, Issue 2, Maggio 2024.

Direttiva UE 2024/2831 del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (Testo rilevante ai fini del SEE).

Comunicazione della Commissione "sulla definizione del mercato rilevante ai fini dell'applicazione del diritto dell'Unione in materia di concorrenza" (C/2024/1645).

Comunicazione della Commissione DRAFT "Linee direttrici sull'applicazione dell'articolo 102 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea al comportamento abusivo delle imprese dominanti volto all'esclusione della concorrenza" 2024.

Commissione Europea, Ex post evaluation of the implementation and effectiveness of EU antitrust remedies, Final report, 2025.

NORMATIVA DI ALTRE GIURISDIZIONI

Sherman Act, 15 U.S.C. §§ 1-7 (1890).

Clayton Act, 15 U.S.C. §§ 12-27 (1914).

Norris-LaGuardia Act, 29 U.S.C. §§ 101-115 (1932).

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Federal Trade Commission, Policy Statement on Enforcement Related to Gig Work, September 15, 2022.

U.S. Department of Justice and the Federal Trade Commission, Merger Guidelines, December 18, 2023.

U.S. Department of Justice and the Federal Trade Commission, Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers, 16 January 2025.

Germania, 26.08.1998. Gesetz Gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), § 20 Verbotenes Verhalten von Unternehmen mit relativer oder überlegener Marktmacht.

Belgio, 31 Juillet 2020, Arrêté royal modifiant les livres Ier et IV du Code de droit économique en ce qui concerne les abus de dépendance économique.

Spagna, regio decreto legge 9/2021, dell'11 maggio 2021, che modifica la rifusione del testo dello statuto dei lavoratori, approvato con regio decreto legislativo 2/2015, del 23 ottobre 2015, per garantire i diritti del lavoro delle persone impegnate nella distribuzione nel settore delle piattaforme digitali, Gazzetta ufficiale statale n. 113 del 12 maggio 2021, pp. 56733-56738.

Francia, version en vigueur au 13 février 2026, Code de Commerce, Titre II : Des pratiques anticoncurrentielles, Articles L420-1 à L420-7.

Francia, Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels; LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Italia, Legge 18 giugno 1998, n. 192, Disciplina della subfornitura nelle attività produttive.

Italia, Legge 2 novembre 2019, n. 128 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali.

Italia, Legge 23 novembre 2025, n. 132, Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale, artt. 11-13.

Grecia, legge 4808/2021 per la protezione del lavoro – Istituzione dell'autorità indipendente "Ispettorato del lavoro" – Ratifica della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro – Ratifica della Convenzione n. 187 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e altri provvedimenti del ministero del Lavoro e degli affari sociali e altre disposizioni urgenti, Gazzetta ufficiale A' 101/19-6-2021.

REPORT

Eurostat, Methodological manual on territorial typologies, 2018 edition, Publications Office of the European Union, 2019.

Eurostat, Territorial typologies manual – cities, commuting zones and functional urban areas, Statistics Explained, part of Eurostat methodology manual on territorial typologies, Publications Office of the European Union, 2019.

Eurofound, Collective bargaining in Europe in the 21st century, Publications Office of the European Union, 2015.

Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, 2018.

Eurofound, Pirate collective agreements, European Industrial Relations Dictionary, 2020.

Eurofound, Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining, Publications Office of the European Union, 2022.

Eurofound, Industrial relations and social dialogue. Regulating minimum wages and other forms of pay for the self-employed, Publications Office of the European Union, 2022.

Eurofound, Collective bargaining and competition law, European Industrial Relations Dictionary, 2022.

Autoridade da Concorrencia, Labour market agreements and competition policy, Issues Paper, Settembre 2021.

Joint Nordic report 2024, Competition and Labour Markets.

Competition and Markets Authority, Competition and market power in UK labour markets, CMA Microeconomics Unit, 25 Gennaio 2024, Report n. 1.

Policy Statement Regarding the Scope of Unfair Methods of Competition Under Section 5 of the Federal Trade Commission Act Commission File No. P221202 November 10, 2022.

Trade and Development Board, Competition law enforcement issues raised by monopsonies, United Nations Conference on Trade and Development, Ginevra, 5-7 luglio 2023.

ILO, Realizing decent work in the platform economy, Geneva: International Labour Office, 2024.

OECD, Abuse of Dominance in Digital Markets, 2020.

OECD, Competition in Labour Market, OECD Publishing, 2020.

OECD, OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets, OECD Publishing, 2022.

OECD, OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market, OECD Publishing, 2024.

OECD, Algorithmic pricing and competition in G7 jurisdictions: Emerging trends and responses, OECD Publishing, 2025.

Committee on Employment and Social Affairs, Draft Report with recommendations to the omission on digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work, 2025/2080(INL), 26 giugno 2025.

SITOGRAFIA

L'ultimo accesso ai link, dove non specificato diversamente, è stato effettuato in data 13/02/2026.

https://competition-cases.ec.europa.eu/search

https://workingyetpoor.eu/

https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/ftc-announces-rule-banning-noncompetes

https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/pirate-collective-agreements

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_23_6001

https://www.istat.it/non-categorizzato/matrici-di-contiguita-distanza-e-pendolarismo/

https://www.bls.gov/oes/current/oes_stru.htm

https://data.bls.gov/cew/apps/data_views/data_views.htm#tab=Tables

https://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/index/nace_all.html

https://ec.europa.eu/eurostat/web/nace

https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2025/09/federal-trade-commission-files-accede-vacatur-non-compete-clause-rule

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/64/un-agenda-digitale-europea

https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con

https://elpais.com/economia/2021-11-18/deliveroo-se-marchara-de-espana-el-29-de-noviembre.html

https://www.arpe.gouv.fr/

https://legislation.mt/eli/ln/2022/268/eng

https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar

https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863

https://www.eesti.ee/eraisik/en/artikkel/work-and-labor-relations/working-bases/contract-for-services

https://www.bbc.com/news/world-us-canada-68628989

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_3706

https://www.agcm.it/media/comunicati-stampa/2025/7/A576

https://digital-markets-act.ec.europa.eu/gatekeepers_en?prefLang=it

https://www.cnmc.es/sites/default/files/5838401.pdf

https://en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr

https://www.uber.com/it/it/ride/ride-options/

https://www.cortedicassazione.it/resources/cms/documents/rassegna_mensile_luglio-2019.pdf